



## Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya

Sulaiman Sulaiman<sup>1</sup>, Ismail Efendy<sup>2</sup>, Tri Niswati Utami<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa S2 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan

<sup>2-3</sup>Dosen S2 Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan

Korespondensi penulis : [sulaiman@gmail.com](mailto:sulaiman@gmail.com)\*

**Abstract.** Resource management is very important to achieve organizational goals through management which is a tool to achieve these goals. The results of the initial survey found that the lack of discipline of officers due to not knowing and not understanding their responsibilities, this is because the responsibilities given are not in accordance with the educational background, the problem of low work motivation. The purpose of the study was to determine the factors that influence the performance of health workers at the Tangan-Tangan Health Center, Southwest Aceh Regency. The research design used Analytical Survey method with Cross Sectional approach. The population in this study were all health workers at the Tangan-Tangan Health Center as many as 75 people, all of whom were used as research samples. Data analysis with logistic regression. The results showed that there was an influence of leadership  $p = 0.000$ , motivation  $p = 0.000$ , discipline  $p = 0.000$ , incentives  $p = 0.002$ , work environment  $p = 0.000$  and work ability  $p = 0.017$  on the performance of health workers at the Tangan-Tangan Health Center, Southwest Aceh Regency. While the most dominant variable is discipline  $p = 0.003$  and 95% CI = 6,862-11243,720 with an Exp (B) value = 277,759. The conclusion of this study is that there is an influence of leadership, motivation, discipline, incentives, work environment and work ability on the performance of health workers at the Tangan-Tangan Health Center, Southwest Aceh Regency. It is recommended to the leadership of the Puskesmas to always monitor the work of health workers in carrying out their duties, so that health workers can be monitored when carrying out their work and always provide opportunities to attend various trainings for health workers as an effort to develop themselves and be able to update their knowledge according to their expertise.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Discipline, Incentives, Work Environment, Work Ability, Workforce Performance

**Abstrak.** Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Hasil survei awal diketahui bahwa kurang disiplinnya petugas dikarenakan tidak mengetahui dan tidak mengerti tanggung jawab mereka, hal ini di karenakan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, masalah motivasi kerja yang rendah. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. Desain penelitian menggunakan metode *Survey Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Tangan-Tangan sebanyak 75 orang yang semuanya dijadikan sampel penelitian. Analisis data dengan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan  $p = 0,000$ , motivasi  $p = 0,000$ , kedisiplinan  $p = 0,000$ , insentif  $p = 0,002$ , lingkungan kerja  $p = 0,000$  dan kemampuan kerja  $p = 0,017$  terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah kedisiplinan  $p = 0,003$  dan 95% CI = 6.862-11243.720 dengan nilai Exp (B) = 277.759. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. Disarankan kepada pimpinan Puskesmas agar selalu memonitoring kerja tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas, supaya tenaga kesehatan tersebut dapat terpantau saat melaksanakan pekerjaannya serta selalu memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan kepada tenaga kesehatan sebagai upaya pengembangan diri serta bisa update ilmu sesuai dengan keahliannya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan, Insentif, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Tenaga

## PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan ilmu pengetahuan. Perkembangan ini di mulai sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pencapaian tujuan instansi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya diantaranya adalah motivasi para pekerja (1).

Berdasarkan *World Health Organisation* (2021), menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam 5 negara dengan motivasi kerja tenaga kesehatannya paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan dari aspek pemenuhan kesejahteraan (2). dan dari informasi yang di peroleh bahwa sekitar 175.000 orang pegawai 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang di terima dari institusi tempat mereka bekerja (3).

Permasalahan kinerja tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen Puskesmas. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas harus mengetahui indikator apa saja yang menyebabkan kinerja tenaga kesehatan tidak dapat maksimal sehingga tenaga kesehatan merasa puas dalam bekerja. Terdapat tiga indicator yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap atau *attitude*, kepribadian atau *personality*, motivasi dan pembelajaran), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan)(4).

Di Indonesia penelitian tentang kerja produktif personil Puskesmas ditemukan bahwa waktu kerja produktif adalah 53,2% dan sisanya 46,8% digunakan untuk kegiatan non produktif. Dari 53,2% kinerja produktif, hanya 13,3% waktu yang digunakan untuk kegiatan pelayanan kesehatan, sedangkan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang pelayanan kesehatan. Kenyataan ini akan Memengaruhi kinerja personil itu sendiri dan kinerja institusi pelayanan kesehatan pada umumnya (5).

Tenaga kesehatan juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman di tempat kerjanya. Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila para pegawai tidak mau mengendalikan potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh organisasi adalah agar pegawai tetap berkerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi(6).

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Faktor yang Memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*). Faktor lain yaitu, faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi merupakan tiga faktor yang Memengaruhi kinerja (7).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas karyawan, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja dalam organisasi modern memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan kepersonaliaan seperti promosi, pelatihan, transfer, pemberhentian, gaji, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya (8).

Terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab utama tidak terpenuhinya keinginan pelanggan, salah satunya yaitu kinerja petugas yang buruk. Namun demikian, hal tersebut dapat dikendalikan oleh penyedia jasa, artinya terjadinya gap negatif antara pelayanan yang diterima dengan yang diinginkan oleh pasien sangat tergantung pada kinerja petugas. Oleh karena itu strategi perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan harus disusun berdasarkan keinginan masyarakat yang menjadi konsumen dalam pelayanan kesehatan (9).

Berdasarkan data dari Puskesmas Tangan-Tangan didapatkan data rekapitulasi kehadiran pegawai masih rendah pada tahun 2021 yaitu 72,2% dan pada tahun 2022 yaitu 70,6%, dimana banyak tenaga kesehatan yang jarang masuk kerja dengan berbagai alasan seperti izin, sakit, dan tanpa keterangan hasil pekerjaan tidak memuaskan, komunikasi menjadi buruk dan berdampak pula pada pelayanan tenaga profesional terhadap masyarakat. Selain itu penilaian kinerja di Puskesmas Tangan-Tangan pada tahun 2021 kinerja baik = 68% kinerja cukup = 71% dan kurang = 70%, tahun 2022 kinerja baik = 69% kinerja cukup = 75% dan kurang = 79% dan tahun 2023 kinerja baik = 71% kinerja cukup = 77% dan kurang = 80%.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti di Puskesmas Tangan-Tangan dengan mewawancarai terhadap 10 orang tenaga kesehatan diketahui bahwa kurang disiplinnya

petugas dikarenakan tidak mengetahui dan tidak mengerti tanggung jawab mereka, hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, masalah motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat bahwa terdapat 6 (60%) tenaga kesehatan mengatakan masih ada yang meninggalkan jadwal dinas dengan alasan ada urusan keluarga, tenaga kesehatan mengatakan kurang semangat karena tidak ada reward untuk tenaga kesehatan yang berprestasi. Tenaga kesehatan non pegawai tetap mengatakan tidak ada jaminan kesehatan, tenaga kesehatan mengatakan pembagian insentif yang tidak jelas, masih ada tenaga kesehatan mengantikan jam dinas oleh tenaga kesehatan lainnya dengan imbalan. Terdapat tenaga kesehatan mengatakan soal gaji masih kurang dari kebutuhan hidup dan terdapat 2 (20%) tenaga kesehatan mengatakan hubungan rekan kerja kadang kurang baik.

Dampak kinerja yang kurang dari tenaga kesehatan tidak hanya pada organisasi Puskesmas Tangan-Tangan, akan tetapi akan berdampak terhadap keluhan masyarakat mengenai pelayanan kesehatan. Masih banyak keluhan masyarakat mengenai keterlambatan petugas kesehatan. Sejumlah pasien mengeluhkan pelayanan kesehatan, dengan alasan setelah melakukan registrasi pendaftaran, mereka harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*, yang merupakan rancangan penelitian dimana variabel bebas dan variabel terikat diukur dan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan(10). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 75 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan total populasi. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan Januari 2024.

## **HASIL**

Berdasarkan Tabel .1. menunjukkan bahwa responden yang berumur 21-25 tahun sebanyak 8 orang (10,7%), berumur 26-30 tahun sebanyak 39 orang (52,0%), berumur 31-35 tahun sebanyak 25 orang (33,3%) dan berumur > 35 tahun sebanyak 3 orang (4,0%). Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (56,0%) dan perempuan sebanyak 33 orang (44,0%). Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 51 orang (68,0%),

pendidikan D4-S1 sebanyak 19 orang (25,0%) dan profesi sebanyak 5 orang (6,7%). Responden lama kerja 1-5 tahun sebanyak 43 orang (57,3%) dan 6-15 tahun sebanyak 32 orang (42,7%).

**Tabel 1. Distribusi Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Kerja Responden di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya**

Umur	f	%
21-25 Tahun	8	10,7
26-30 Tahun	39	52,0
31-35 Tahun	25	33,3
> 35 Tahun	3	4,0
<b>Jenis Kelamin</b>	f	%
Laki-Laki	42	56,0
Perempuan	33	44,0
<b>Pendidikan</b>	f	%
D3	51	68,0
D4-S1	19	25,3
Profesi	5	6,7
<b>Lama Kerja</b>	f	%
1-5 Tahun	43	57,3
6-15 Tahun	32	42,7
<b>Jumlah</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1.2. Berdasarkan hasil uji analisis *Chi-Square* diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya, dikarenakan nilai p-value < dari 0,05.

**Tabel 2. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya**

Kepemimpinan	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	41	54,7	7	9,3	48	64,0	<b>0,000</b>
Baik	9	12,0	18	24,0	27	36,0	
Motivasi	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	47	62,7	9	12,0	56	74,7	<b>0,000</b>
Baik	3	4,0	16	21,3	19	25,3	
Kedisiplinan	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	49	65,3	12	16,9	61	81,3	<b>0,000</b>
Baik	1	1,3	13	17,3	14	18,7	
Insentif	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Tidak Mendukung	34	45,3	7	9,3	41	54,7	<b>0,002</b>
Mendukung	16	21,3	18	24,0	34	45,3	
Lingkungan Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-Value

	Kurang Baik		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang Baik	37	49,3	7	9,3	44	58,7	<b>0,000</b>
Baik	13	17,3	18	24,0	31	41,3	
Kemampuan Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang Baik	42	53,3	9	14,0	51	68,0	<b>0,005</b>
Baik	8	13,4	16	19,3	24	32,0	
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>66,7</b>	<b>25</b>	<b>33,3</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap Puskesmas dalam bentuk non keuangan. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur kinerja Puskesmas, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja Puskesmas.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dan Prasetya (2018) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa baik secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Jatim Times Network di Kota Malang (11). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Striatmi & Fatmasari (2018), mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang yang menyimpulkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang (*p value* 0,000) (12).

Kepemimpinan merupakan kemampuan member inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan (13).

Gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan yang lebih baik dalam mencapai tujuan yaitu memberikan pelayanan di Puskesmas Tangan-Tangan, gaya kepemimpinan kepala ruang yang baik akan meningkatkan kepuasan

kerja tenaga kesehatan, sehingga kalau kepemimpinan tersebut tidak baik maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Diperlukan adanya peran dari pihak managerial untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang demokratis terutama dalam hal melibatkan diri dalam interaksi bersahabat dengan tenaga kesehatan lainnya, tetapi terus berusaha memastikan bahwa semua anggota menyadari tanggungjawab dan standar pelayanan serta bersama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan memberikan pembinaan, pengembangan maupun seminar pada tenaga kesehatan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan standar prosedur pelayanan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan kepala ruangan akan berpengaruh dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kontesa, yang mengatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu unsur yang penting didalam menjalankan kegiatan organisasi. Sebab gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin untuk Memengaruhi para pengikutnya. Oleh karena itu, kepribadian seseorang akan Memengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Tangan-Tangan dikatakan bahwa motivasi faktor ekstrinsik pada pegawai tenaga kesehatan lain sudah tinggi namun dinilai masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari analisis peneliti yang didapatkan dari pernyataan kuesioner dengan indikator kondisi kerja, fringe benefit, kebijakan prosedur, dan hubungan interpersonal. Hasil dari motivasi faktor intrinsik pegawai tenaga kesehatan lain di Puskesmas Tangan-Tangan, memiliki motivasi yang tinggi, namun dari beberapa pertanyaan yang diberikan peneliti kepada pegawai masih ada yang perlu ditingkatkan. Indikator motivasi faktor intrinsik, peneliti menggunakan indikator pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk berkembang. Motivasi faktor ekstrinsik dan intrinsik yang dimiliki pegawai tenaga kesehatan lain keduanya sudah tinggi, yang berarti keluhan yang ada pada pegawai di tempat mereka bekerja sedikit.

Berdasarkan hasil dan teori bahwa motivasi faktor ekstrinsik dan intrinsik pegawai tenaga kesehatan lain di Puskesmas Tangan-Tangan sudah tinggi. Motivasi faktor ekstrinsik terutama pada indikator hubungan interpersonal dengan nilai tinggi yaitu kerja sama diperlukan karena saling menguntungkan antara rekan kerja, apabila konflik pada hubungan interpersonal

tersebut terkontrol akan menghasilkan integrasi, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik. Sedangkan nilai rendah terdapat pada indikator fringe benefit, yaitu pernyataan Puskesmas Tangan-Tangan sering memberikan reward, dan indikator kondisi kerja yaitu kondisi kerja membuat kurang nyaman. Fringe benefit dan Kondisi kerja merupakan salah satu hal yang meningkatkan motivasi, karena jika diberikan penghargaan akan membuat semangat pegawai lebih tinggi untuk bekerja dan jika kondisi kerja kurang nyaman akan membuat rasa cepat lelah, bosan, sehingga semangat kerja menurun. Untuk itu fringe benefit dan kondisi kerja perlu ditingkatkan serta perbaikan. Motivasi faktor intrinsik dengan nilai tinggi yaitu terdapat pada indikator kesempatan untuk berkembang. Nilai rendah terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan. Maka dari itu perlu melihat secara bijaksana antara beban kerja yang harus diselesaikan pegawai.

Motivasi kerja Memengaruhi atau mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Beberapa hal yang Memengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan diantaranya pemberian insentif, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan masa kerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu agar bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif (14).

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan diperoleh penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi dengan motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja, untuk dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi bukanlah pekerjaan yang mudah dalam pelaksanaannya, mengingat masalah pegawai memiliki permasalahan yang kompleks berkaitan hasrat kemanusiaan dengan banyak faktor yang saling berpengaruh baik secara internal maupun secara eksternal (15).

Menurut asumsi peneliti dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting. Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja petugas kesehatan, karena motivasi memberikan dorongan kerja yang baik untuk menjalin ikatan hubungan yang lebih kuat dengan instansi tempat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas puskesmas.

## **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya**

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa responden yang disiplin baik disebabkan oleh responden bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan, bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan dan instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang sedang melanggar peraturan sedangkan responden yang disiplin kurang baik disebabkan oleh kadang-kadang responden datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, tidak memberi tahu terlebih dahulu jika absen bekerja dan kadang-kadang meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Andrhi (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja dengan tujuan memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan motivasi kerja yang lebih baik. Kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan cara mengadakan pembinaan terhadap karyawan, melaksanakan pengawasan yang baik dan rutin untuk mengoreksi apabila terjadi kekeliruan, disamping memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga akan semakin meningkatkan nilai diri para karyawan itu sendiri dan meningkatkan kinerja karyawan (16). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma'wah (2019) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (17).

Menurut Nawawi, disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (18).

Disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu instansi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina

hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja pegawai (19).

Asumsi peneliti pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga kesehatan dapat dilihat dari kesungguhan dan ketepatan melakukan sebuah tugas, ketepatan waktu datang dan pulang kerja serta mempunyai hubungan baik dengan sesama pegawai di Puskesmas. Kemudian kedisiplinan responden dalam penelitian ini paling banyak dengan kedisiplinan kurang baik dibandingkan kedisiplinan baik, dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa hal tersebut bisa dilator belakangi oleh masa kerja responden, dimana responden dengan masa kerja belum lama kemungkinan belum terbiasa dengan kondisi kerja di Puskesmas. Kemudian perlu dilakukan teguran yang keras dalam upaya menertibkan kedisiplinan kepada karyawan agar dapat mengikuti aturan yang ada di lingkungan puskesmas jika perlu dilakukan sanksi bagi para pelanggar jika ketahuan melanggar aturan yang sudah ada.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya**

Data dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi pegawai yang dihasilkan dalam kategori baik jika di tinjau dari segi penerimaan insentif. Agar tidak terjadi penurunan semangat kerja pegawai, maka pihak puskesmas harus memberi rangsangan atau dorongan dalam bentuk penghargaan atau bonus terhadap pegawainya. Salah satu bentuk dari pemberian insentif yaitu dengan peningkatan jabatan, pemberian bonus untuk pegawai, pemberian insentif yang tepat waktu, serta memberi tunjangan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan pegawai. Pihak puskesmas haruslah tetap mempertahankan pemberian insentif terhadap pegawainya dengan demikian maka para pegawai akan terpacu untuk melakukan tugas dengan lebih baik untuk puskesmas tempat ia bekerja.

Insentif yang diberikan kepada pegawai pada Puskesmas Tangan-Tangan belum berdasarkan tingkat prestasi kerja. Merujuk kepada Keputusan Kepala Puskesmas Tangan-Tangan yang mengatur tentang Perhitungan Distribusi dan Proporsi Insentif dalam Sistem Remunerasi pada Puskesmas Tangan-Tangan mengisyaratkan bahwa pembagian jasa pelayanan langsung diberikan berdasarkan proporsi persentase bukan didasarkan prestasi kerja bahwa Performance Index/ Indeks Kinerja didapat dengan cara kinerja dikaitkan dengan masa kerja, inipun perhitungan indeks kinerja belum dikaitkan dengan prestasi kerja. Diberikannya tambahan insentif yang lebih layak diterima oleh tenaga kesehatan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras tenaga kesehatan dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung, maka tenaga kesehatan akan lebih bersikap

professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Maziah (2019), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Makassar, Pemberian Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar. Hasil analisis menunjukkan Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar (20).

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri” (21).

Menurut asumsi peneliti pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan begitu kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan semangat karena perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya baik bersifat materi maupun non materi. Pemberian insentif kepada karyawan pasti memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya**

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan seperti sarana yang memadai dan lengkap untuk kegiatan pelayanan kepada pasien sehingga pasien merasa dilayani dengan baik serta menggunakan peralatan yang lengkap. Dengan rasa nyaman dan senang akan Memengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja, begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada instansi agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Listianto dan Setiaji (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan Memengaruhi pekerja karena pekerja

merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun (22).

Kualitas sarana prasarana merupakan benda fisik yang dapat tervisualisasi oleh mata maupun teraba oleh panca indra dan dengan mudah dapat dikenali oleh pasien dan yang merupakan bagian dari suatu gedung dengan memperhatikan spesifikasi dan ketentuan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Faktor yang dipersepsikan pasien pada bukti fisik berupa fasilitas ruangan, kualitas peralatan medis yang memadai dan baik. Pengamatan yang dilakukan, secara umum kualitas sarana dan prasarana di ruang rawat inap dan fasilitas pendukung lainnya sudah sesuai dengan standar dan dapat dikatakan kualitas baik. Namun perlu adanya pemeliharaan dan perbaikan secara berkala terhadap fasilitas yang sudah mulai rusak, seperti AC, tempat tidur, ambulan dan sarana lainnya. Hal ini dapat menjadi masukan bagi manajemen Puskesmas Tangan-tangan dalam rangka untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas sarana prasarana agar diperoleh loyalitas pasien yang tinggi.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan karena pada dasarnya karyawan itu bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan kerja tempat kerja itu sendiri antara lain tercipta keakraban kerja antar karyawan, rekan kerja mendukung keberhasilan kerja karyawan, kondisi ruang kerja nyaman serta sarana dan prasarana kerja mendukung pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja menentukan adanya kelancaran suatu pekerjaan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi dapat dipandang sebagai satu ciri yang ada pada tenaga kesehatan. Selama bekerja, motivasi kerja tenaga kesehatan mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kesehatan dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu. Tergantung apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas hasil kerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya. Salah satu dampak dari motivasi kerja adalah disiplin kerja, seperti keterlambatan pegawai datang di tempat kerja, kurang bertanggungjawabnya pegawai terhadap pekerjaan, dan sebagainya (23).

Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang harus dimiliki oleh setiap orang karena motivasi yang baik dapat membawa seseorang melakukan suatu tindakan yang baik. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam berkerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*). Motivasi yang idealnya diperlukan dalam diri seseorang adalah motivasi intrinsik, motivasi intrinsik sangat Memengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya (24).

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya**

Kemampuan kerja yang kurang di sebabkan karena kurangnya distribusi tenaga Kesehatan dimasing-masing unit yang ada di Puskesmas Tangan-Tangan, selain itu responden merasa petugas kesehatan terutama perawat tidak selalu siap pada saat di perlukan. Berdasarkan variabel kemampuan kerja mayoritas responden berada pada katagori kurang baik. Hal tersebut menurut peneliti disebabkan karena masih banyak tindakan yang berkaitan dengan kompetensi teknis belum dilaksanakan dengan baik oleh tenaga kesehatan seperti sikap dan perilaku petugas medis saat melakukan tindakan kepada pasien, ketelitian petugas medis saat memeriksa keadaan pasien, tanggapan dan jawaban petugas medis atas keluhan keluarga pasien, kecepatan dan ketanggapan petugas medis terhadap keluhan keluarga pasien, sikap petugas medis terhadap keluarga dan pengunjung pasien dan keterampilan petugas medis dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga jawaban responden dominan kurang untuk variabel kemampuan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2019), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja perawat berhubungan terhadap kinerja perawat (25). Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Purwantio & Fanji (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kompetensi (kemampuan) terhadap kinerja perawat (26).

Kompetansi atau kemampuan kerja adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan. Pada dasarnya kompetensi tenaga kesehatan mengacu pada kompetensi teknis dan kompetensi non teknis (18).

Kompetensi teknis atau kemampuan kerja terkait dengan keterampilan, kemauan dan penampilan petugas, manajer, dan staf pendukung. Kompetensi teknis atau kemampuan kerja

berhubungan dengan bagaimana cara petugas mengikuti standar pelayanan yang telah ditetapkan dalam hal: dapat dipertanggung jawabkan atau diandalkan (*dependability*), ketepatan (*accuracy*), ketahanan uji (*reliability*) dan konsistensi (*consistency*). Dimensi ini relevan untuk pelayanan klinis maupun non-klinis. Kurangnya kompetensi teknis dapat bervariasi dari penyimpangan kecil dari prosedur standar sampai kesalahan yang besar yang menurunkan efektivitas dan membahayakan pasien (27).

Menurut asumsi peneliti profesionalisme tenaga kesehatan merupakan bagian integral dari pelayanan asuhan kesehatan didasarkan pada ilmu dan ketarampilan menuju pelayanan kesehatan yang berkualitas. Selain itu kompetensi teknis atau kemampuan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan pasien. Apabila pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan tidak sesuai standar akan memengaruhi kepuasan pasien yang ada di puskesmas, pasien saat ini ketika berada di puskesmas hanya mengharapkan pelayanan yang baik dan berkualitas tentunya sesuai dengan standar dan prosedur sehingga tidak terjadi kesalahan yang berujung pada resiko kecacatan akibat tindakan yang salah. Kepuasan pasien juga bisa terjadi apabila minimnya resiko kecacatan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya.

## **SARAN**

Diharapkan kepada Kepala Puskesmas Tangan-Tangan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan perlu memperhatikan hubungan kerja di lingkungan kerja tenaga kesehatan antara atasan dan juga kepada rekan kerja seperti mengarahkan kinerja tenaga kesehatan agar bekerja dalam satu tim, sesama rekan kerja selalu mengingatkan untuk melaksanakan pekerjaan secara baik dan menciptakan hubungan antara rekan kerja untuk saling melengkapi apabila terjadi kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan motivasi kerja kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Makatiho. JG, Tilaar C, Ratag B. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C Rsud Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. 2018;
- Nisa Dkk. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal Of Nursing Practice And Education* Vol. 01 No. 01, Desember 2020.
- Yolanda. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Lavalette Malang. Fakultas Ilmu Keolahragaan Univesitas Negeri Malang.2019.
- Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. 6th ed.Jakarta: Bumi Aksara; 2015.
- Ariko Dkk. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Umc*. Volume 10 Issue 1 Edisi Januari-Juni 2021.
- Bustamam. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Perawat Di Puskesmas Ujong Fatimah Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya. Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat; 2013.
- Kadarisman M. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Persada; 2016.
- Djali. H. Studi Mengenai Motivasi. *Kemendikbud*. 2014;1:8–27.
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat. Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga.2020.
- Notoadmojo, S. Metodologi Penelitian Kesehaan. *Indonesian Journal On Medical Science*.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 82-89.
- Putri, Sriatmi, Fatmasari. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* Volume 6, Nomor 4. <https://ejournal3.undip.ac.id>.
- Evizal A. Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. 2012;
- Garolla, C.R., Parveen Kumari, and Shashi Darolia. *Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as Determinants of Job Performance*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 36.1.69-76. 2019.
- Nduka, Obiekwe. *Employee Motivation and Performance*. Unpublished thesis. Centria. University of Applied Sciences. 2019.
- Andrhi, Wijayanti DW. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Daya Anugerah Semesta Semarang. 2019.

- Ma'wah dan Mikthahul. Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat, Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah. 2019.
- Nawawi HH. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2018.
- Handoko, TH. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE. . (2010).
- Maziah. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar. Makassar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. 2019.
- Sinambela, Lijan Poltak. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta. 2012.
- Listianto, T, dan Setiaji. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta) (2019).
- Saputra M, Harahap TK. Analisis Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. J Online Mhs Bid Ilmu Sos dan Ilmu Polit. 2016;3(2):1–15.
- Tampubolon BD. Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19- 9001-2001. J Stand. 2007;9(3):106–15.
- Alamsyah, A. N. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Skripsi Universitas Islam Riau. . (2019).
- Purwanto, I., & Fanji, I. D. A. G. P. Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjinarmo Kabupaten Lebak. Jurnal Wacana Kesehatan, 5(1), 477. <https://doi.org/10.52822/jwk.v5i1.114>. (2020).
- Alfian R. Konsep kepemimpinan menurut sa'îd hawwa dalam kitab al-asâs fî al-tafsîr dan al-islâm. 2014;.