

## Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Program Perbaikan Gizi Masyarakat Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023

Sri Suwartini, Rossi Suparman, Esty Febriani, Lely Wahyuniar

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

### How to cite (APA)

Suwartini, S., Suparman, R., Febriani, E., & Wahyuniar, L. (2023). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kota Cirebon tahun 2023. *Journal of Health Research Science*, 3(2), 180-192.

<https://doi.org/10.34305/jhrs.v3i02.928>

### History

Received: 2 Oktober 2023

Accepted: 3 November 2023

Published: 1 Desember 2023

### Corresponding Author

Sri Suwartini, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan;

[srisuwartini92@gmail.com](mailto:srisuwartini92@gmail.com)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### ABSTRAK

Prevalensi stunting di Indonesia Tahun 2019 mencapai 27,67 persen. Sedangkan Provinsi Jawa Barat sebesar 26,21% dan Kota Cirebon mencapai 30,6%. Salah satu upaya pencegahan stunting yaitu program perbaikan gizi masyarakat yang keberhasilannya salah satunya dipengaruhi oleh kinerja petugas gizi puskesmas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023. Jenis penelitian adalah survey kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas program gizi puskesmas di Kota Cirebon dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 44 orang. Instrumen penelitian menggunakan lembar kuesioner dengan check list. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa univariat dengan distribusi frekuensi, analisa bivariat dengan uji chi square ( $\chi^2$ ) dan analisa multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berhubungan adalah motivasi ( $p=0,000$ ), supervisi ( $p=0,000$ ), dukungan pimpinan ( $p=0,000$ ) dan sarana prasarana ( $p=0,000$ ). Sedangkan faktor yang tidak berhubungan adalah umur ( $p=0,634$ ), masa kerja ( $p=0,469$ ), pendidikan ( $p=0,594$ ) dan pengetahuan ( $p=0,199$ ). Faktor yang paling dominan dalam penelitian ini adalah faktor supervisi ( $p=0,028$ ). Puskesmas di Kota Cirebon agar melakukan konseling untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai gizi.

**Kata Kunci:** Kinerja, Program Perbaikan Gizi Masyarakat

## **Pendahuluan**

Stunting merupakan salah satu permasalahan gizi yang sedang dihadapi dunia, khususnya di negara miskin dan berkembang (Maulidah et al., 2019). Terdapat 165 juta balita di seluruh dunia dalam kondisi pendek atau stunting dan 90% lebih berada di Afrika dan Asia. Target global adalah menurunkan stunting sebanyak 40% pada Tahun 2025 atau dibutuhkan penurunan 3,9% per Tahunnya (Kemenkes RI, 2018). Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018 menunjukkan masih ada 30,8% balita stunting, 10,2% balita kurus dan 8% balita gemuk di Indonesia (Calista & Sayekti, 2021). Hasil Survei Status Gizi Balita Indonesia (SSGBI) pada Tahun 2019 bahkan menunjukkan bahwa prevalensi stunting mencapai 27,67 persen. Artinya, setiap 10 anak Indonesia, ada 3 orang di antaranya yang mengalami stunting (Riska, 2020).

Provinsi Jawa Barat memiliki angka prevalensi stunting sebesar 26,21%. Angka tersebut menjadikan angka prevalensi stunting Jawa Barat lebih baik dari rata-rata nasional atau berada di peringkat 11 dari seluruh provinsi. Empat wilayah di Jawa Barat dengan prevalensi tinggi sebesar 30-40 persen, yaitu Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Bogor, Kota Cimahi dan

Kabupaten Bandung Barat. Sesuai dengan ketetapan batas maksimal WHO yaitu di bawah 20% atau seperlima dari jumlah total anak balita hanya di tiga wilayah yaitu Kuningan, Depok dan Kota Sukabumi (Pemda Jabar, 2021). Terdapat daerah di Jawa Barat yang memiliki angka stunting di bawah rata-rata nasional, salah satunya adalah Kota Cirebon mencapai 30,6% pada Tahun 2022 (Pemda Kota Cirebon, 2022).

Menurut Dinas Kesehatan Kota Cirebon didapatkan jumlah kasus stunting pada Tahun 2020 sebesar 13,6% kasus, Tahun 2021 sebesar 13,0% kasus dan Tahun 2022 sebesar 30,6%. Upaya penurunan stunting telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Cirebon melalui dua intervensi, yaitu intervensi gizi spesifik untuk mengatasi penyebab langsung dan intervensi gizi sensitif untuk mengatasi penyebab tidak langsung. Penyebab langsung meliputi asupan makanan, infeksi, status gizi ibu, penyakit menular, dan kesehatan lingkungan. Sementara penyebab tidak langsung meliputi penyediaan air bersih dan sarana sanitasi, akses dan kualitas pelayanan gizi dan kesehatan, kesadaran, komitmen dan praktik pengasuhan gizi ibu dan anak, serta akses pangan bergizi.

Pemerintah di tingkat nasional kemudian mengeluarkan berbagai kebijakan serta regulasi yang diharapkan dapat berkontribusi pada pengurangan prevalensi stunting. Selain mengeluarkan paket kebijakan dan regulasi, kementerian/lembaga (K/L) juga sebenarnya telah memiliki program baik terkait intervensi gizi spesifik maupun intervensi gizi sensitif, yang potensial untuk menurunkan stunting. Intervensi Program Gizi Spesifik dilakukan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) (Puskesmas) dan Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) melalui Gerakan 1.000 Hari Pertama Kegiatan (HPK) (TNP2K (Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan), 2017).

Adapun yang menjadi kendala dalam percepatan pencegahan stunting menurut Strategi Nasional Percepatan Pencegahan Stunting yang dikeluarkan oleh Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan meliputi belum efektifnya program-program pencegahan stunting, belum optimalnya koordinasi penyelenggaraan intervensi gizi spesifik dan sensitif di semua tingkatan terkait dengan

perencanaan dan penganggaran, penyelenggaraan, dan pemantauan dan evaluasi, belum efektif dan efisiennya pengalokasian dan pemanfaatan sumber daya dan sumber dana, keterbatasan kapasitas dan kualitas penyelenggaraan program dan masih minimnya advokasi, kampanye, dan diseminasi terkait stunting, dan berbagai upaya pencegahannya (Kemenkeu RI, 2022).

Hasil penelitian Kalundang et al., (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan, motivasi, supervisi, dukungan pemimpin dan kelengkapan sarana dan prasarana dengan keberhasilan tenaga pelaksana gizi dalam melaksanakan program gizi. Penelitian Zulaikha et al., (2021) juga menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program stunting yaitu karakteristik struktur instansi, jaringan dan komunikasi, dan jaringan eksternal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023.

## Metode



Jenis penelitian ini yaitu survei analitik dengan rancangan *cross sectional*. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu umur, masa kerja, tingkat pendidikan, pengetahuan, motivasi, supervisi, dukungan pimpinan dan sarana prasarana. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh petugas pelaksana program

perbaikan gizi puskesmas di Kota Cirebon yang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan lembar kuesioner tertutup. Analisis data dilakukan 3 tahap yaitu analisis univariat, analisis bivariat *Chi Square*, dan analisis multivariate menggunakan uji Regresi Logistik dengan alpha 5%. Penelitian dilakukan bulan Mei-Juni Tahun 2023.

## Hasil

**Tabel 1. Hasil Analisis Univariat**

No	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<b>Umur</b>		
	<40 tahun	34	77,3
	>40 tahun	10	22,7
2	<b>Masa Kerja</b>		
	<10 tahun	33	75
	>10 tahun	11	25
3	<b>Pendidikan</b>		
	D3	28	63,6
	S1	16	36,4
4	<b>Pengetahuan</b>		
	Baik	30	68,2
	Kurang	14	31,8
5	<b>Motivasi</b>		
	Baik	14	31,8
	Kurang	30	68,2
6	<b>Supervisi</b>		
	Baik	11	25
	Kurang	33	75
7	<b>Dukungan Pimpinan</b>		
	Baik	14	31,8
	Kurang	30	68,2
8	<b>Sarana dan Prasarana</b>		
	Baik	14	31,8
	Kurang	30	68,2
9	<b>Kinerja</b>		
	Baik	16	36,4
	Kurang	28	63,6

<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Sumber : Penelitian 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur  $\leq$  40 Tahun berjumlah 34 orang (77,3%), lebih dari setengah responden dengan masa kerja  $\leq$  10 Tahun berjumlah 33 orang (75%), lebih dari setengah responden berpendidikan D3 berjumlah 28 orang (63,6%), lebih dari setengah responden memiliki pengetahuan yang baik berjumlah 30 orang (68,2%), lebih dari setengah responden memiliki motivasi yang kurang berjumlah 30 orang (68,2%).

Selanjutnya lebih dari setengah responden mendapatkan supervisi yang kurang berjumlah 33 orang (75%), lebih dari setengah responden mendapatkan dukungan pimpinan yang kurang berjumlah 30 orang (68,2%), lebih dari setengah responden memiliki ketersediaan sarana prasarana yang kurang berjumlah 30 orang (68,2%) dan lebih dari setengah responden memiliki kinerja yang kurang berjumlah 28 orang (63,6%).

**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat**

No	Variabel	Kinerja				Total		P Value
		Baik		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
<b>1</b>	<b>Umur</b>							
	$\leq$ 40 Tahun	13	38,2	21	61,8	34	100	0,634
	> 40 Tahun	3	30	7	70	10	100	
<b>2</b>	<b>Masa Kerja</b>							
	$\leq$ 10 Tahun	13	39,4	20	60,6	33	100	0,469
	> 10 Tahun	3	27,3	8	72,7	11	100	
<b>3</b>	<b>Pendidikan</b>							
	D3	11	39,3	17	60,7	28	100	0,594
	S1	5	31,3	11	68,7	16	100	
<b>4</b>	<b>Pengetahuan</b>							
	Baik	9	30	21	70	30	100	0,199
	Kurang	7	50	7	50	14	100	
<b>5</b>	<b>Motivasi</b>							
	Baik	9	64,3	5	35,7	14	100	0,009
	Kurang	7	23,3	23	76,7	30	100	
<b>6</b>	<b>Supervisi</b>							
	Baik	9	81,8	2	18,2	11	100	0,000
	Kurang	7	21,2	26	78,8	33	100	
<b>7</b>	<b>Dukungan Pimpinan</b>							
	Baik	12	85,7	2	14,3	14	100	0,000

Kurang	4	13,3	26	86,7	30	100
--------	---	------	----	------	----	-----

Sumber : Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi ( $\rho=0,000$ ), supervisi ( $\rho=0,000$ ), dukungan pimpinan ( $\rho=0,000$ ) dan sarana prasarana ( $\rho=0,000$ ) dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota

Cirebon. Namun tidak ada hubungan antara umur ( $\rho=0,634$ ), masa kerja ( $\rho=0,469$ ), pendidikan ( $\rho=0,594$ ) dan pengetahuan ( $\rho=0,199$ ) dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon.

**Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat**

Variabel	P Value
<b>Regresi Logistik Tahap I</b>	
Pengetahuan	0,996
Motivasi	0,999
Supervisi	0,997
Dukungan Pimpinan	0,997
Sarana Prasarana	0,998
<b>Regresi Logistik Tahap II</b>	
Pengetahuan	0,999
Supervisi	0,802
Dukungan Pimpinan	0,999
<b>Regresi Logistik Tahap III</b>	
Pengetahuan	0,741
Supervisi	0,003

Sumber : Penelitian 2023

Berdasarkan pada tabel 3 setelah melalui 3 tahap analisis regresi logistik menunjukkan bahwa hasil analisis regresi logistik sederhana tahap III didapatkan variabel yang paling berpengaruh adalah

variabel supervisi dengan  $\rho$  value (0,003) <  $\alpha$  (0,05), dengan demikian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel supervisi

### Pembahasan

#### 1 Hubungan Faktor Supervisi Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Program Perbaikan Gizi Masyarakat di Pusat

#### Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis hubungan faktor motivasi dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023 diperoleh  $\rho$  value  $(0,009) < \alpha (0,05)$  dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara faktor motivasi dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di UPT Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar ( $\rho=0,000$ ). Didukung oleh hasil penelitian Ukkas, (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare ( $\rho=0,01$ ).

Motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan muncul karena seseorang merasakan sesuatu yang kurang, baik fisiologis maupun psikologis (Nursalam, 2014). Motivasi dalam organisasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang akan mendorong keinginan individu untuk

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Karena motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi (Sriatmi, 2022)

Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki 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 (Daniyanti et al., 2018)..

## **2. Hubungan Faktor Supervisi Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Program Perbaikan Gizi Masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023**

Berdasarkan hasil analisis hubungan faktor supervisi dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi

masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023 diperoleh  $\rho$  value  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima artinya terdapat hubungan antara faktor supervisi dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023.

Faktor supervisi merupakan faktor dominan yang berpengaruh dalam penelitian ini, karena Manfaat supervisi yaitu dapat meningkatkan efektifitas kerja, ini erat hubungannya dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan, serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Watania et al., (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan supervisi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Ranotana Weru Kota Manado ( $\rho=0,001$ ). Didukung oleh hasil penelitian Nurhalisa, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan supervisi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar ( $\rho=0,016$ ).

Kunci supervisi menurut Nursalam (2014) meliputi pra (menetapkan kegiatan,

menetapkan tujuan dan menetapkan kompetensi yang akan dinilai, pelaksanaan (menilai kinerja, mengklarifikasi permasalahan, melakukan tanya jawab, dan pembinaan), serta pasca supervisi 3F (*fair* yaitu memberikan penilaian, *feedback* atau memberikan umpan balik dan klarifikasi, *reinforcement* yaitu memberikan penghargaan dan *follow up* perbaikan).

Supervisi merupakan upaya untuk membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Supervisi tenaga kesehatan adalah kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan oleh supervisor mencakup masalah pelayanan kesehatan, masalah ketenagaan dan peralatan agar pasien mendapat pelayanan yang bermutu setiap saat (Sudiadnyani et al., 2022).

### **3. Hubungan Faktor Dukungan Pimpinan Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Program Perbaikan Gizi Masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023**

Berdasarkan hasil analisis hubungan faktor dukungan pimpinan dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi

masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023 diperoleh  $\rho$  value  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara faktor dukungan pimpinan dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwanda, (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar ( $\rho=0,923$ ). Didukung oleh hasil penelitian Mastuti et al., (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dukungan pimpinan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Kendari ( $\rho=0,604$ ).

Pimpinan adalah orang yang mempunyai kewenangan untuk memberikan tugas dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan perusahaan. Secara umum, dukungan pimpinan adalah suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis (Nursalam, 2014). Perhatian pimpinan terhadap program gizi maka akan menimbulkan efek pada petugas

program gizi, petugas menjadi semangat dalam melaksanakan tugasnya, dan banyak program yang sudah dijalankan dengan baik (Waworuntu, 2019)..

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh dan semua hubungan interpersonal, pentingnya menjadi agen perubahan dan berfokus pada penyelesaian tujuan (Febrianto et al., 2022).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat memotivasi tenaga kesehatan untuk berkerja dengan penuh semangat sehingga hasil yang ingin dicapai dapat memuaskan tenaga kesehatan maupun puskesmas (Safitri, 2022).

#### **4. Hubungan Faktor Sarana dan Prasarana Dengan Kinerja Petugas**

### **Pelaksana Program Perbaikan Gizi Masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023**

Berdasarkan hasil analisis hubungan faktor sarana dan prasarana dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023 diperoleh  $\rho$  value  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima artinya terdapat hubungan antara faktor sarana prasarana dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrianto et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan sarana prasarana dengan kinerja petugas kesehatan di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu ( $\rho=0,012$ ). Didukung oleh hasil penelitian Kalundang et al., (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan sarana prasarana dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Manado ( $\rho=0,013$ ).

Fasilitas merupakan salah satu unsur pelayanan kesehatan yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Untuk mencapai hasil kerja yang baik

dibutuhkan sarana yang mencukupi dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang dilaksanakan. Keterlambatan sering terjadi dalam pelaksanaan tugas karena tidak tersedianya alat yang diperlukan oleh karena itu diperlukan peralatan yang cukup dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang akan dilaksanakan (Yikwa & Masyitah, 2018).

Kelengkapan fasilitas turut menentukan penilaian kepuasan pasien, misalnya fasilitas kesehatan baik sarana dan prasarana, tempat parkir, ruang tunggu yang nyaman dan ruang kamar rawat inap. Walaupun hal ini tidak vital menentukan penilaian kepuasan pasien, namun institusi pelayanan kesehatan perlu memberikan perhatian pada fasilitas dalam penyusunan strategi untuk menarik konsumen (Nursalam, 2014).

Sarana yang ada di puskesmas sangat membantu petugas dalam meningkatkan kinerja atau hasil kegiatannya. Bantuan atau dukungan fasilitas seperti tempat kerja, alat transportasi, dana dan sebagainya sangat dibutuhkan oleh seorang petugas, terutama petugas dilapangan dan dalam pengamatan sementara dilapangan peralatan dan sarana yang dimiliki sangatlah terbatas (Febrianto, 2022).

### **Kesimpulan**

Terdapat hubungan antara motivasi, supervisi, dukungan pimpinan dan sarana prasarana dengan kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023. Faktor yang paling dominan dalam kinerja petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon adalah faktor supervisi.

### **Saran**

Diharapkan petugas gizi dapat meningkatkan kinerja melalui sistem penjadwalan kunjungan tugas rutin petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat, sehingga dapat memberi kontribusi terhadap peningkatan derajat kesehatan. Serta bagi Pimpinan Puskesmas dapat dapat melakukan kunjungan rutin / supervisi , mendukung/ *support* kepada petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat dalam bekerja, melengkapi ketersediaan sarana prasarana serta memberikan kesempatan promosi karir bagi petugas pelaksana program perbaikan gizi masyarakat yang memiliki kinerja baik.

### **Daftar Pustaka**

Calista, V. P., & Sayekti, W. D. (2021). Kejadian Stunting Dengan Perkembangan Motorik Halus Pada

Balita. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 617–623.

Daniyanti, E. S., Murdani, A. P., & Rubiyanti, S. (2018). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan: Studi Kasus Puskesmas Kalibarukulon, Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 14(1), 19–24.

Fahmi, Z. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021*. Universitas Islam Kalimantan MAB.

Febrianto, F., Gustina, E., & Rosalina, S. (2022). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Dalam Penemuan Kasus Baru Stunting Pada Balita Diwilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA (JKSP)*, 5(1), 11–28.

Irwanda, G. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tamalanrea Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 4(2).

Kalundang, D., Mayulu, N., & Mamuja, C. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keberhasilan Tenaga Pelaksana Gizi Dalam Melaksanakan Tugas Program Gizi Di Puskesmas Kota Manado. *Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi*, 44–64.

Kemenkes RI. (2018). *Buletin Stunting*. Jakarta: Kemenkes RI.

- Kemenkeu RI. (2022). *Program Penurunan Stunting, Apa Susahnya?*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-ternate/baca-artikel/15305/program-penurunan-stunting-apa-susahya.html>
- Mastuti, M., Majid, R., & Asriati, A. (2021). Analisis Komparatif Implementasi Pelayanan Manajemen Terpadu Balita Sakit Pada Puskesmas Di Kota Kendari. *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat (JKKM)*, 1(1), 25–34.
- Maulidah, W. B., Rohmawati, N., & Sulistiyani, S. (2019). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stunting Pada Balita Di Desa Panduman Kecamatan Jelbuk Kabupaten Jember. *Ilmu Gizi Indonesia*, 2(2), 89–100.
- Nurhalisa, N. (2021). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar= Factors Related To Motivation Performance Of Health Personnel In Puskesmas Kassi-Kassi Makassar City*. Universitas Hasanuddin.
- Nursalam, D. (2014). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pemda Jabar. (2021). *Jabar Targetkan Penurunan Balita Stunting Jadi 14 Persen Tahun 2024*. <https://jabar.antarane.ws.com/berita/305022/pemprov-jabar-targetkan-penurunan-balita-stunting-jadi-14-persen-tahun-2024>
- Pemda Kota Cirebon. (2022). *Targetkan Angka Stunting Di Kota Cirebon Tersisa 14 Persen Pada 2024*. <https://www.cirebonkota.go.id/2022/targetkan-angka-stunting-di-kota-cirebon-tersisa-14-persen-pada-2024/#:~:Text=Semua Pihak Harus Terlibat Aktif Turunkan Angka Stunting&Text=Sebab%2C Berdasarkan Survei Status Gizi,Cirebon Mencapai 30%2C6 Persen>
- Riska, N. (2020). Informasi Olahan Makanan Sehat Guna Pencegahan Stunting Melalui Media Youtube Di Era Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1, SNPPM2020ST-1.
- Safitri, D. (2022). Study Literature Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12738–12745.
- Sriatmi, A. (2022). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja*. Semarang: Undip.
- Sudiadnyani, N., Sary, L., Muhani, N., Amirus, K., & Hasbie, N. F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 9(3), 1114.
- TNP2K (Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan). (2017). *Ringkasan Stunting: 100 Kabupaten/Kota Prioritas Untuk Intervensi Anak Kerdil (Stunting)*. Jakarta : TNP2K.
- Ukkas, D. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga

Kesehatan Di Wilayah Kerja  
Puskesmas Lakessi Kota Parepare.  
*Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*,  
3(3), 421–431.

Watania, M. J., Pangemana, J. M., & Kolibu,  
F. (2016). Hubungan Antara Motivasi  
Dan Supervisi Dengan Kinerja Praktek  
Perawat Di Puskesmas Ranotana Weru  
Kota Manado. *KESMAS: Jurnal  
Kesehatan Masyarakat Universitas  
Sam Ratulangi*, 5(1).

Waworuntu, E. (2019). *Analisis Kinerja  
Petugas Program Gizi Di Puskesmas  
Padang Bulan Medan Tahun 2019*.  
Institut Kesehatan Helvetia.

Yikwa, N., & Masyitah, S. (2018). Faktor-  
Faktor Yang Berhubungan Dengan  
Kinerja Petugas Di Puskesmas  
Cipayung Jakarta Timur Tahun 2017.  
*Jurnal Untuk Masyarakat Sehat  
(JUKMAS)*, 2(2), 159–174.

Zulaikha, Y., Windusari, Y., & Idris, H.  
(2021). Analisis Pelaksanaan Program  
Pencegahan Stunting. *Jurnal  
Keperawatan Silampari*, 5(1), 406–  
419.