

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI,MOTIVASI,DISIPLIN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS BARANTI KECAMATAN BARANTI
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik
pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh:
PATMAWATI
NPM:0910581123063**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDENRENG RAPPANG**

2025

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI,MOTIVASI,DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BARANTI KECAMATAN BARANTI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi
Ilmu Administrasi Publik**

Di Susun dan diajukan oleh

PATMAWATI

NPM.0910581123063

**Telah disetujui oleh Tim Pembimbing
untuk diseminarkan atau diujikan**

Rappang,

2025

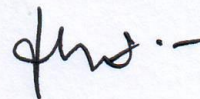
Menyetujui

Pembimbing I



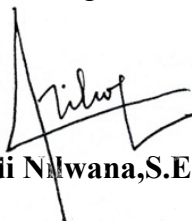
Dr.Andi Sinrang,M.Si.

Pembimbing II



Dr.Ahmad Mustanir,M.Si

Megetahui:
Ketua Program Studi



Dr.Andi Nilwana,S.E,M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Patmawati
NPM : 0910581123063
Program Studi : Magister Administrasi Publik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis ini merupakan hasil penelitian dan benar merupakan hasil karya saya, bukan pengambilalihan tulisan atau karya orang lain. Apabila ada di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Rappang, Mei 2025
Yang menyatakan



PATMAWATI

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah تعالى سبحانه atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Analisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang. Tesis ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Andi Sinrang, M.Si. selaku pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan tesis ini.
2. Dr. Ahmad Mustanir, M.Si selaku pembimbing II, atas kesediaan, waktu, dan kontribusi pemikiran dalam penyusunan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Jamaluddin, M.Si., Dr. Andi Nilwana, S.E, M.Si., Dr. Muliani S, S.IP, M.Si., dan. selaku tim penguji atas saran dan masukan untuk penyempurnaan tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Administrasi Publik yang telah memberi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman selama penulis menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang.
5. Kedua orang tua, Suami dan anak-anak tercinta, kakak, adik serta sahabat

yang selalu memberikan doa, dukungan moral, serta semangat yang tak ternilai dalam penyelesaian tesis ini.

6. Rekan-rekan mahasiswa/i RPL Angkatan 2 Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang angkatan 2024, serta pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Rappang, Juni 2025

Penulis,

PATMAWATI

ABSTRAK

PATMAWATI, 2025. Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. (dibimbing oleh Andi Sinrang dan Ahmad Mustanir).

Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Baranti, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap). Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkup pelayanan kesehatan publik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional (kuantitatif) dengan pendekatan Cross Sectional Study yang dilaksanakan di Puskesmas Baranti Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang periode bulan November 2024-Januari 2025

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi memiliki pengaruh paling kuat (signifikansi 0,000). Disiplin kerja (0,041) dan lingkungan kerja (0,016) juga berpengaruh positif. Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,254 (tidak signifikan). Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan ($F = 11,532$; $p = 0,000$). Model menjelaskan 48,4% variasi kinerja pegawai..

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan. Kemampuan individu dan dukungan manajerial menjadi kunci utama dalam pencapaian kinerja. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga berperan penting. Lingkungan kerja yang positif dan adil meningkatkan keterlibatan. Sistem evaluasi dan penghargaan yang transparan mendorong hasil kerja yang optimal.

Pentingnya lingkungan kerja yang positif sejalan dengan prinsip *Espirit de Corps* (semangat kebersamaan). Variabel disiplin kerja mencerminkan prinsip *Discipline* dan *Order*, sementara kompetensi dan motivasi berkaitan dengan prinsip *Unity of Direction* dan *Equity*, yang menekankan pentingnya arahan yang jelas dan perlakuan yang adil dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik seperti Puskesmas harus mempertimbangkan secara serius faktor-faktor internal yang mendukung kerja pegawai. Pendekatan manajerial yang terstruktur dan berlandaskan teori manajemen klasik dapat menjadi dasar yang kuat dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

Kata kunci: Disiplin, Kompetensi, Pengaruh Kinerja, Motivasi, Lingkungan kerja

ABSTRACT

PATMAWATI, 2025. An Analysis of the Influence of Competence, Motivation, Discipline, and Work Environment on the Performance of Employees at Baranti Public Health Center, Sidenreng Rappang Regency. (supervised by . Andi Sinrang. and. Ahmad Mustanir.).

This study identifies and analyzes the influence of competence, motivation, discipline, and work environment on the performance of employees at Baranti Community Health Center (Puskesmas), Baranti District, Sidenreng Rappang Regency (Sidrap). The focus of this research is to determine the extent to which variables such as competence, motivation, work discipline, and work environment affect employee performance within the scope of public health services.

The type of research used is observational (quantitative) with a cross-sectional study approach, conducted at Puskesmas Baranti, Baranti District, Sidenreng Rappang Regency, during the period of November 2024 to January 2025.

Based on the analysis, competence, work discipline, and work environment have a significant effect on employee performance. Motivation does not have a significant effect. Competence has the strongest influence (significance = 0.000). Work discipline (0.041) and work environment (0.016) also have positive effects. Motivation is not significant, with a value of 0.254. Simultaneously, the four variables significantly affect performance ($F = 11.532$; $p = 0.000$).

The model explains 48.4% of the variation in employee performance. Employee performance is influenced by both internal and external factors such as competence, motivation, leadership, work environment, and reward systems. Individual ability and managerial support are key to achieving performance. Both intrinsic and extrinsic motivation play vital roles. A positive and fair work environment enhances employee engagement. Transparent evaluation and recognition systems drive optimal results.

The importance of a positive work environment reflects the *Espirit de Corps* principle (team spirit). The variable of work discipline relates to the principles of *Discipline* and *Order*, while competence and motivation are connected to *Unity of Direction* and *Equity*, which emphasize the need for clear direction and fair treatment to improve performance.

Thus, this research implies that efforts to improve employee performance in the public service sector, such as community health centers, must seriously consider the internal factors that support employee effectiveness. A structured managerial approach based on classical management theory provides a solid foundation for designing effective human resource development policies and strategies.

Keywords: Discipline, Competence, Motivation, Work Environment, Performance Influence

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Umum tentang Kinerja Pegawai.....	9
B. Tinjauan tentang Variabel Penelitian.....	17
C. Lingkungan Kerja.....	24
D. Kerangka Teori.....	26
E. Kerangka Fikir.....	27
F. Hipotesis Penelitian.....	32
G. Defenisi Operasional.....	32
H. Penelitian Terdahulu.....	35

BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Rancangan Penelitian.....	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
C. Populasi dan Sampel.....	48
D. Instrumen Penelitian.....	49
E. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian.....	56
B. Hasil Pengolahan dan Analisis Data.....	67
C. Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	85
A. Instrumen Penelitian.....	85
B. Izin Penelitian.....	100
C. Dokumentasi.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	56
<i>Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan</i>	57
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Kerja	57
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	58
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	58
Tabel 4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi	59
Tabel 4. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi	61
Tabel 4. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin	62
Tabel 4. 9 Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja	64
Tabel 4. 10 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja	65
Tabel 4. 11 Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)	67
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Regresi Parsial)	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan)	69
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi (Model Summary)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori (Michael Armstrong, 2024)	27
Gambar 2. 1 Kerangka Teori (Michael Armstrong, 2024)	27
Gambar 2. 2 Visualisasi Kerangka Pikir	31

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada seluruh potensi yang dimiliki oleh individu dalam organisasi, baik itu keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan inspirasi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor utama yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusianya., terutama dalam menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan yang kompetitif. Untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas karyawan, manajemen SDM yang efektif mencakup sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan tinjauan kinerja. Dengan SDM yang berkualitas, organisasi dapat memastikan tercapainya tujuan strategis, meningkatkan inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, investasi pada pengelolaan SDM yang tepat sangat penting bagi keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi. (Zelciean Adhari, 2024).

Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang diukur berdasarkan standar atau indikator tertentu. Kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. kinerja adalah sebuah proses yang tidak hanya melihat output yang dihasilkan, tetapi juga cara dalam pencapaiannya, termasuk keterampilan,

kompetensi, dan dorongan yang dimiliki orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta menciptakan iklim kerja yang positif di dalam organisasi. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang ada. (T.H.Tohari dan F.A. Nugroho, 2024).

Kinerja adalah hasil pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh individu atau kelompok, yang dievaluasi menurut kriteria tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup sejumlah faktor, termasuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel luar termasuk dorongan, tempat kerja, dan bantuan dari atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menciptakan kondisi yang mendukung, melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi pencapaian yang baik.(Wicaksono, Umiati, dan Zainal Abidin (2023-2024).

Kompetensi merupakan komponen penting yang menentukan keberhasilan karyawan di perusahaan kesehatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor kesehatan. Selain meningkatkan kapasitas individu

untuk melakukan pekerjaannya, kompetensi yang mencakup informasi, kemampuan, dan sikap yang relevan juga meningkatkan standar layanan yang ditawarkan kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu secara kontinu berinvestasi dalam pengembangan kompetensi pegawainya untuk memastikan tercapainya standar pelayanan yang optimal dan efisiensi operasional yang lebih baik.(Wibowo, A., & Yusoff, Y. M. (2023).

Kinerja karyawan di fasilitas perawatan kesehatan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi., faktor-faktor motivasional, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara signifikan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Faktor intrinsik, seperti kepuasan pribadi dalam memberikan pelayanan dan rasa pencapaian, terbukti lebih berdampak pada kinerja jangka panjang, sementara faktor ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan dari atasan, juga memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan semangat kerja. Selain itu, Tingkat motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan keterlibatan staf, yang meningkatkan hasil dan standar layanan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor motivasi ini penting bagi manajemen institusi kesehatan dalam merancang kebijakan yang dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik.(Aisyah, R., & Kusumawati, D. (2024).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor kesehatan, praktik disiplin yang efektif, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan yang lebih

terstruktur dan efisien, yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kesalahan dalam pelayanan, dan rendahnya kepuasan pasien. Oleh karena itu, penerapan praktik disiplin yang konsisten dan adil sangat penting untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal di organisasi pelayanan kesehatan. (Setiawan, T., & Anggraini, R. (2023).

Kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan semuanya dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan sosial, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di fasilitas perawatan kesehatan. Fasilitas yang memadai, budaya kerja yang mendukung, dan hubungan yang bersahabat di antara rekan kerja semuanya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti kurangnya peralatan yang memadai atau ketegangan dalam hubungan antar pegawai, dapat menghambat kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, Untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam industri perawatan kesehatan dan pada akhirnya meningkatkan kualitas perawatan pasien dan efisiensi operasional organisasi, sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung. (Hidayat, A., & Zainal, A. (2024).

Data BPS Kabupaten Sidrap Tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan yang ada di Kabupaten Sidrap sebanyak 1764 yang terdiri dari 114 tenaga medis, tenaga keperawatan sebanyak 671, kebidanan

sebanyak 486, kefarmasian sebanyak 83 dan kesehatan lainnya sebanyak 410. Sedangkan untuk kecamatan Baranti terdapat 5 tenaga medis, 89 perawat, 83 tenaga kebidanan, 5 tenaga farmasi dan 36 tenaga kesehatan lainnya yang terbagi dalam dua puskesmas (Sidrap, 2024).

Data dari Puskesmas Baranti menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan sebanyak 127 orang, diantaranya dokter umum 3 orang, perawat sebanyak 49 orang, bidan sebanyak 46 orang, perawat gigi 2 orang, administrasi kesehatan 7 orang, promosi kesehatan 4 orang, ahli gizi 3 orang, sanitarian 4 orang, rekam medis 2 orang, epidemiolog 2 orang, asisten apoteker 2 orang, analis kesehatan/laboran 2 orang, sedangkan dokter gigi, entomolog, apoteker masing-masing 1 orang. Jika dibandingkan dengan Peraturan Menteri Kesehatan No.43 Tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat beberapa komponen yang tidak memenuhi syarat dalam sebuah puskesmas, yakni tidak adanya admin keuangan, ketatausahaan dan prakarya. Hal ini membuktikan bahwa jumlah tenaga kesehatan bukanlah faktor utama dalam peningkatan kinerja akan tetapi tiap komponen yang dibutuhkan di Puskesmas harus terpenuhi sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Dari pengamatan langsung di lapangan menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan belum dilakukan secara profesional sehubungan beberapa keluhan dari pasien yang tidak dilayani secara cepat dan tepat, pegawai tidak maksimal melaksanakan pekerjaan karena tidak sesuai dengan kualifikasi dan tidak adanya kompetensi dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut.

Selain itu, pegawai dengan status sebagai sukarela dengan upah yang sangat minim mampu menurunkan motivasi dan kedisiplinan sehingga pekerjaan tidak dilaksanakan dengan sepenuh hati. Dari pengamatan juga ditemukan bahwa disiplin kerja para pegawai tidak kondusif dengan banyaknya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal serta tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Peneliti memilih kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel dalam penelitian ini karena kompetensi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dapat mempengaruhi kinerja individu. Tingkat motivasi pegawai berpengaruh besar terhadap hasil kerja mereka, pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan faktor penting dalam menjaga konsistensi dan ketepatan waktu pegawai yang disiplin lebih mungkin untuk memenuhi tenggat waktu dan standar kerja sedangkan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kolaborasi antar pegawai. Lingkungan yang mendukung juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut berdasarkan uraian latar belakang:

1. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Baranti Kec. Baranti Kab. Sidrap
2. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas

Baranti kec.Baranti Kab.Sidrap

3. Berapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Puskesmas Baranti kec.Baranti Kab. Sidrap
4. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Baranti Kec.Baranti Kab. Sidrap

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Baranti Kec.Baranti Kab. Sidrap.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi atas 2 (dua), yaitu;

1. Manfaat Praktis
 - a. Temuan penelitian ini dapat membantu manajemen Puskesmas Baranti dalam membuat kebijakan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja.
 - b. Meningkatkan Kualitas Layanan Kesehatan: Puskesmas Baranti dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat dengan lebih memahami elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan informasi tersebut untuk merancang program pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja yang lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk;

- a. Memajukan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perawatan kesehatan. Temuan penelitian ini dapat menjadi panduan untuk penelitian mendatang tentang variabel yang memengaruhi kinerja pekerja di bidang medis, khususnya di Puskesmas.
- b. Memperdalam pemahaman tentang hubungan antara kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkaya kajian tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas kinerja dalam organisasi pelayanan kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari interaksi kompleks antara kemampuan individu, motivasi, dan kondisi kerja yang ada di organisasi, untuk mencapai kinerja tinggi, organisasi harus memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang tepat (kompetensi), mendapatkan umpan balik yang konstruktif, serta diberi kesempatan untuk berkembang secara profesional. Selain itu, motivasi pegawai, baik yang bersifat intrinsik (misalnya rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan finansial atau promosi), sangat berperan dalam mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Pentingnya pengelolaan kinerja yang adil dan transparan, di mana proses evaluasi dan pengukuran kinerja didasarkan pada tujuan yang jelas dan dapat diukur, serta adanya dukungan manajerial yang berkelanjutan untuk mencapai hasil yang diinginkan.(Gary Dessler,2024).

Gary Dessler (2024) menemukan sejumlah variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja, seperti:

1. Kemampuan dan Kompetensi.
2. Motivasi: Motivasi.
3. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi
4. Sistem Penghargaan dan Pengakuan
5. Tujuan dan Harapan yang Jelas

6. Dukungan Manajerial

Tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan disebut sebagai kinerja karyawan. Efektivitas, efisiensi, kuantitas, dan kualitas kerja merupakan indikator kinerja yang baik. Kinerja karyawan di fasilitas kesehatan diukur dari kebahagiaan pasien, kecepatan pelayanan, dan mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Michael Armstrong 2024, menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi, (Armstrong, 2024)

Di antara faktor penentu utama keberhasilan karyawan adalah:

1. Kemampuan dan Kompetensi: Kinerja pegawai sangat bergantung pada keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki individu. Pentingnya pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat membantu pekerja dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan meningkatkan hasil.
2. Motivasi: Motivasi adalah faktor kunci dalam mendorong pegawai untuk berperilaku produktif. Armstrong mengidentifikasi dua jenis motivasi: intrinsik (motif yang berasal dari dalam diri, seperti rasa pencapaian atau kepuasan pribadi) dan ekstrinsik (motif yang didorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji, promosi, atau bonus). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi dan usaha pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengelolaan Kinerja mencakup penetapan tujuan yang jelas, evaluasi kinerja yang objektif, serta umpan balik yang konstruktif. Selain mengevaluasi kinerja karyawan, metode ini menawarkan rekomendasi untuk pertumbuhan dan pengembangan di masa mendatang.
4. Kepemimpinan dan Dukungan Manajerial: Gaya kepemimpinan dan dukungan yang diberikan oleh manajer sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Manajer yang memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta pengakuan terhadap pencapaian pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan yang buruk atau tidak adil dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja yang signifikan.
5. Lingkungan Kerja: lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, serta adanya rasa saling menghargai, dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.
6. Sistem Penghargaan dan Pengakuan: Pengakuan yang tepat atas pencapaian dan kontribusi pegawai akan meningkatkan rasa puas dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Penghargaan dapat berupa kompensasi finansial maupun bentuk penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik atau peluang pengembangan karier.
7. Keadilan dan Transparansi: Pegawai yang merasa diperlakukan secara adil lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang tinggi dan berkomitmen pada tujuan organisasi.

Secara khusus, kinerja dalam konteks teori Fayol dipengaruhi oleh cara *seorang* manajer mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia di

dalam organisasi. Seorang manajer yang efisien akan mampu memberi inspirasi kepada para anggota staf, memberikan arahan yang tepat, dan menciptakan tempat kerja yang rapi, yang semuanya akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi dalam jangka panjang. Teori Fayol, dengan fokus pada struktur manajerial dan prinsip-prinsip dasar manajemen, memberikan kerangka kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja melalui manajemen yang baik dan efisien.

Menurut Henri Fayol, kinerja dapat dipahami melalui konsep dasar mengenai manajemen yang diterapkan dalam organisasi, Fayol mengemukakan 14 Prinsip Manajemen, yang berfungsi sebagai panduan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Prinsip-prinsip ini mencakup aspek penting yang semuanya berpengaruh langsung terhadap kinerja (Wicaksono, Umiati, dan Zainal Abidin, 2024):

1. Pembagian Kerja (Division of Work): Pembagian tugas yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan efisiensi dan keterampilan pekerja karena mereka dapat fokus pada pekerjaan tertentu.
2. Otoritas (Authority): Otoritas yang diberikan kepada manajer harus sebanding dengan tanggung jawabnya. Otoritas ini memberikan wewenang untuk mengarahkan dan memimpin bawahannya.
3. Disiplin (Discipline): Disiplin yang baik di dalam organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa aturan dan prosedur diikuti, yang mendukung keteraturan dalam pelaksanaan tugas.

4. Kesatuan Arah (Unity of Direction): Setiap bagian organisasi harus memiliki satu tujuan dan arahan yang jelas, sehingga semua aktivitas berkontribusi pada pencapaian tujuan yang sama.
5. Kesatuan Komando (Unity of Command) : Untuk mencegah kesalahpahaman dan perselisihan saat melaksanakan tugas, setiap karyawan harus mendapatkan instruksi dari satu atasan.
6. Subordinasi Kepentingan Individu terhadap Kepentingan Umum: Untuk mencapai tujuan organisasi, kepentingan organisasi harus didahulukan daripada kepentingan individu.
7. Remunerasi (Remuneration): Penghargaan atau remunerasi yang ditawarkan kepada karyawan harus adil dan sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan.
8. Sentralisasi dan Desentralisasi (Centralization and Decentralization): Pembagian wewenang antara manajer pusat dan cabang harus seimbang agar keputusan dapat dibuat dengan efektif dan efisien.
9. Skala Hierarki (Scalar Chain): Struktur organisasi harus memiliki rantai komando yang jelas dan terstruktur dengan baik, yang memungkinkan komunikasi yang efektif antara manajer dan bawahan.
10. Orde (Order): Setiap orang dan setiap barang dalam organisasi harus ditempatkan di tempat yang tepat dan sesuai dengan fungsinya untuk menciptakan efisiensi.

11. Keadilan (Equity): Manajer harus berlaku adil dan bijaksana dalam perlakuannya terhadap karyawan, tanpa diskriminasi, untuk membangun rasa hormat dan loyalitas.
12. Stabilitas Tenaga Kerja (Stability of Tenure of Personnel): Menjaga stabilitas tenaga kerja sangat penting untuk meminimalkan perputaran karyawan dan memastikan pengalaman serta keterampilan yang terus berkembang dalam organisasi.
13. Inisiatif (Initiative): Memberikan anggota staf kesempatan untuk menyumbangkan ide dan mengambil inisiatif di tempat kerja membantu menumbuhkan inovasi dan kreativitas.
14. Semangat Kerja Sama (Esprit de Corps): Membangun semangat tim dan hubungan kerja yang harmonis sangat penting untuk menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

Menurut Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. 2024 ,membahas berbagai faktor individu yang memengaruhi kinerja kerja

1. Kemampuan Kognitif (Cognitive Ability)

Kemampuan kognitif, terutama kecerdasan umum (general mental ability atau GMA), adalah faktor yang paling kuat dalam memprediksi kinerja kerja.

2. Kepribadian (Personality)

Kepribadian juga memainkan peran penting dalam kinerja kerja, terutama yang berhubungan dengan neurotisisme, ekstrasversi, keterbukaan terhadap pengalaman, dan kesadaran (conscientiousness).

3. Motivasi

Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus pada tugas, lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, dan lebih gigih dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

4. Pengalaman dan Keterampilan

Individu dengan lebih banyak pengalaman cenderung lebih efisien dan lebih mampu mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan.

5. Gaya Belajar dan Adaptasi

Orang-orang dengan gaya belajar yang mudah beradaptasi dan kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang berubah lebih mungkin berhasil dalam posisi yang melibatkan pemecahan masalah atau perubahan cepat.

6. Kesehatan Fisik dan Mental

individu yang sehat secara fisik dan mental lebih mampu untuk bekerja dengan fokus dan energi tinggi, serta lebih sedikit terpengaruh oleh stres atau masalah kesehatan yang dapat mengganggu produktivitas mereka.

7. Dukungan Sosial dan Lingkungan

Menurut Bintoro dan Daryanto 2017 menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya (Bairizki, 2020);

1. Fasilitas kantor; merupakan sarana penunjang dalam melaksanakan aktivitas kerja, peningkatan kinerja akan dihasilkan dari tersedianya fasilitas yang memadai.

2. Lingkungan kerja; lingkungan kerja meliputi ruang kerja yang luas, penerangan yang sempurna, temperatur yang sesuai sehingga mampu membuat karyawan atau pegawai merasa nyaman dalam bekerja
3. Prioritas kerja; pimpinan harus memberikan tugas yang menjadi prioritas sehingga karyawan tidak mengalami kebingungan dan tidak fokus terhadap tugas yang diberikan sehingga tidak memberikan hasil yang maksimal
4. Supportive boss; dukungan dari pimpinan menjadi salah satu komponen yang penting, pimpinan harus mendengarkan pendapat dan memberikan ruang kepada karyawan untuk berkreasi dan belajar.
5. Bonus; bonus merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan instistusi/perusahaan kepada karyawan atas kerja atau tanggungjawab yang telah dilaksanakan. Bonus merupakan jenis insentif yang memotivasi pekerja agar terus berupaya sebaik-baiknya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti antara lain (Solehaddin, 2022) ;

1. Mental (motivasi, etika, disiplin); pola pikir karyawan akan memengaruhi kinerja mereka.
2. Pendidikan: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka. Kinerja individu meningkat seiring dengan tingkat pendidikan mereka.
3. Kinerja karyawan akan lebih tinggi bagi mereka yang memiliki kemampuan dibandingkan mereka yang tidak.

4. Kepemimpinan: Manajer perlu memiliki pengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Bawahan akan berkinerja lebih baik di bawah kepemimpinan yang efektif.
5. Tingkat pendapatan: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendapatan. Jika pekerja menerima upah yang adil, mereka akan lebih cenderung berkinerja lebih baik.
6. Komunikasi: Manajer dan staf perlu membangun komunikasi yang ramah dan efektif. Komunikasi yang efektif akan memfasilitasi pelaksanaan tanggung jawab lembaga.
7. Prasarana dan fasilitas: Organisasi diharuskan menyediakan prasarana dan fasilitas yang meningkatkan kinerja karyawan.
8. Kemungkinan untuk berhasil: Peluang-peluang dalam organisasi ini dapat menginspirasi staf untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

B. Tinjauan tentang Variabel Penelitian

1. Kompetensi

Kompetensi meliputi bakat, pengetahuan, kemampuan, dan watak yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan yang tepat akan memperkuat kemampuan pegawai untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain meningkatkan kinerja individu, kompetensi yang kuat juga meningkatkan kemanjuran dan efisiensi organisasi secara umum (Zelciean Adhari, 2024).

Teori Kompetensi adalah teori psikologi yang menekankan pentingnya kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk

mencapai kinerja yang tinggi. Teori ini berfokus pada bagaimana kompetensi-kemampuan tertentu lebih efektif dalam menjelaskan kinerja dan keberhasilan dibandingkan dengan faktor seperti kecerdasan atau kepribadian. Kompetensi adalah serangkaian perilaku, kemampuan, dan pengetahuan yang terkait dengan pencapaian tujuan profesional. (David McClelland, 2024).

Setiap karyawan memiliki sifat atau kepribadian yang ditentukan oleh keterampilan yang harus dikuasainya. Agar dapat berguna di tempat kerja, kompetensi harus melalui beberapa tahapan dan prosedur. Menurut norma yang ditetapkan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap orang yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap. Sebagai rumusan kemampuan kerja, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia meliputi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian sikap kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan dan kebutuhan pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Gian Hamdani, 2022).

Kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik adalah hal yang memungkinkan mereka bekerja dengan baik. Karyawan dapat lebih mudah menyelesaikan masalah, bahkan yang terkait dengan pekerjaan, jika mereka menerima pelatihan yang tepat dan bekerja sama dengan orang lain. Adanya pengarahan pimpinan juga mendukung jika terdapat kendala juga mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kesesuaian antara pendidikan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki

pegawai merupakan komponen utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Mandacan & Aco, 2021).

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang kurang dan pegawai enggan mengembangkan kompetensinya. Pegawai yang tidak menggunakan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Karyawan tidak memiliki kemampuan untuk mengelola program karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan profesinya. (Kristinawati, 2019).

Penelitian terbaru menemukan bahwa kompetensi teknis dan soft skills (seperti komunikasi dan kerja sama) sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini menggaris bawahi pentingnya program pelatihan yang komprehensif. Organisasi harus tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga memfokuskan pada pengembangan interpersonal yang mendukung kolaborasi tim. Keterampilan teknis dan interpersonal berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, Gholami, S., & Rahimi, S. (2020)

Tugas pokok yang dilakukan oleh pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki hal ini dinamakan person-job fit. Pegawai yang bekerja pada bukan bidangnya akan memiliki tingkat kenyamanan yang rendah dan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai sehingga muncul rasa tidak percaya diri yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Pemimpin atau pemangku kebijakan harus memperhatikan dan mempertimbangkan pemberian tugas pokok dan

penunjang kepada pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi (Gunawan & Alfiyah, 2019).

2. Motivasi

Keinginan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan pencapaian tujuan, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pencapaian tujuan organisasi. (Zelciean Adhari, 2024)

Menurut teori motivasi Herzberg, 2024 terdapat dua kategori faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja individu: faktor motivasi dan faktor hygiene. Faktor motivasi, seperti pengakuan, pencapaian, dan kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi seseorang, yang akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, faktor hygiene, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, berfungsi untuk mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak memiliki dampak langsung dalam meningkatkan motivasi. Jika faktor hygiene tidak dipenuhi dengan baik, dapat menimbulkan ketidakpuasan, namun pemenuhan faktor ini saja tidak cukup untuk menghasilkan motivasi tinggi. Dengan demikian, keberhasilan organisasi dalam memotivasi karyawan memerlukan perhatian yang seimbang terhadap kedua faktor ini.

Teori Motivasi Maslow (2024) menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi secara bertahap sebelum motivasi untuk kinerja dapat berkembang. Kebutuhan penghargaan, yang mencakup pengakuan dan rasa dihargai, menjadi penting. Puncaknya adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk mencapai potensi penuh dan berkembang secara pribadi. Hanya setelah kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi, individu akan merasa termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa pemberian pujian atas hasil dan prestasi kerja pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja. Pegawai yang mendapatkan pujian atas kerjanya memiliki peningkatan semangat kerja sehingga kinerja pun akan meningkat. Pemberian semangat dan pujian oleh pimpinan dan rekan kerja merupakan bentuk motivasi yang berdampak positif terhadap kinerja. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal (Zaenal Abidin, 2021).

Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti minat terhadap pekerjaan, memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik (insentif finansial). Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi minat dan pengembangan pribadi, bukan hanya fokus pada penghargaan finansial. Organisasi perlu mengintegrasikan peluang untuk pembelajaran dan pengembangan profesional, Mase, K., & Muthusamy, S. (2021)

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi; semakin termotivasi seorang

karyawan, semakin baik kinerjanya; karyawan yang bermotivasi tinggi akan sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas demi memenuhi tujuan organisasi. Karyawan yang terdorong untuk bekerja secara efektif akan melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin; tetapi, ketika pekerja memandang pekerjaan mereka hanya sebagai kebiasaan, kinerja mereka cenderung mandek. (Henifah, 2019).

3. Disiplin Kerja

Derajat kepatuhan individu terhadap peraturan, pedoman, dan praktik yang berlaku di dalam perusahaan tercermin dalam disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang terstruktur, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan produktivitas pegawai. Kedisiplinan dalam pekerjaan juga mempengaruhi efisiensi waktu, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan lebih efektif dan tepat waktu. (Zelciean Adhari, 2024)

Teori Disiplin Kerja (Ramlall, 2024): Disiplin kerja dianggap sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena kedisiplinan yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan efisiensi, disiplin kerja mencakup beberapa aspek penting, seperti kehadiran tepat waktu, menghindari keterlambatan, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kedisiplinan tidak hanya berfungsi untuk menjaga ketertiban, tetapi juga memastikan bahwa setiap orang mematuhi peraturan untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin. (Ramlall,

2024).

Teori Penguatan (Skinner, 2024): menyatakan bahwa penguatan positif dan negatif dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dalam organisasi. Penguatan positif melibatkan pemberian penghargaan atau insentif kepada karyawan yang menunjukkan perilaku yang diinginkan, seperti kedisiplinan dalam waktu dan kualitas kerja. Sebaliknya, penguatan negatif melibatkan penerapan hukuman atau konsekuensi untuk perilaku yang tidak sesuai, seperti pelanggaran terhadap aturan yang ada. Melalui kedua jenis penguatan ini, organisasi dapat membentuk perilaku karyawan agar lebih sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan (Skinner, 2024).

Menurut Sinungan (2014), disiplin kerja merupakan pola pikir yang terwujud dalam perilaku seseorang, organisasi, atau masyarakat melalui kepatuhan terhadap peraturan atau pedoman yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada disiplin kerja yang perlu diterapkan secara metodis dan terarah. (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020).

Kinerja pegawai di puskesmas dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelayanan. Dengan memberikan contoh kedisiplinan, tertib administrasi, dan tertib pelaporan, pimpinan dapat meningkatkan kedisiplinan. Jika peran masing-masing orang dalam melaksanakan tugasnya memiliki tujuan kerja, maka kedisiplinan dapat berjalan dengan baik. Pengawasan yang melekat, perlakuan yang adil saat memperoleh

pelayanan, dan penegakan disiplin melalui penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pimpinan juga harus tegas dalam menjalin hubungan interpersonal yang positif di lingkungan puskesmas dan mengendalikan jadwal operasionalnya. (Sundoro, 2022).

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja pegawai, terutama dalam konteks sektor layanan, di mana ketepatan dan tanggung jawab sangat penting, Afsar, B., & Umrani, W.A. (2022)

Disiplin kerja pegawai dapat diukur dengan kemampuan pegawai dalam bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan, menjalankan tugas dengan baik dan benar, melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat, keberanian dalam menerima sanksi dan memiliki sikap yang pantas diteladani. Sikap disiplin para pegawai harus didukung oleh pimpinan dengan memberikan contoh, melakukan pengawasan dan memberikan sanksi secara adil dan sesuai aturan kepada pegawai yang melanggar aturan (Mustofa, 2022).

C. Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh aspek fisik dan sosial di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, serta adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, dengan tekanan yang berlebihan atau konflik yang tidak terselesaikan, dapat menyebabkan stres dan penurunan motivasi, yang akhirnya berdampak pada kualitas kinerja. (Zelciean Adhari, 2024)

Kreitner dan Kinicki (2024) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang baik. Mereka mengemukakan bahwa fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman dan peralatan yang mendukung, serta hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja, dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Karyawan merasa lebih aman dan tenang dalam lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Teori Dukungan Sosial dalam Organisasi (Eisenberger et al., 2024): Teori ini, sebagaimana dijelaskan oleh Eisenberger et al. (2024), menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima pegawai, baik dari kolega maupun atasan, berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka. Dukungan sosial ini mencakup perhatian emosional, dorongan, dan bantuan yang diberikan kepada karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan sosial di tempat kerja, mereka cenderung merasa dihargai dan terinspirasi untuk berkontribusi secara lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan kelompok (Eisenberger et al., 2024).

Salah satu elemen yang bersifat eksternal bagi manusia adalah aspek fisik dan nonfisik dari lingkungan kerja suatu organisasi. Lingkungan kerja psikologis atau nonfisik adalah lingkungan yang menekankan kesejahteraan

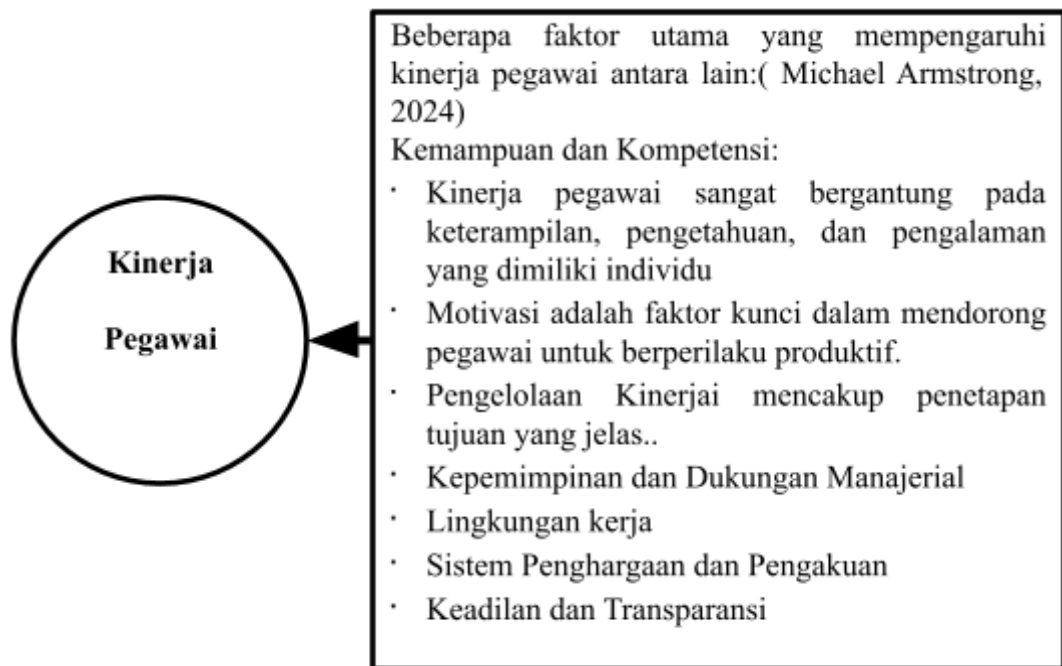
psikologis karyawan dan termasuk dalam lingkup budaya organisasi (Dakson, Hamidah, & Prabuwono, 2020).

Menurut sebuah penelitian, lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di Puskesmas. Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor fisik, seperti pencahayaan redup, lokasi ibadah, udara hangat akibat AC yang tidak responsif, tempat kerja yang sederhana yang mendorong karyawan untuk aktif, tingkat keamanan yang rendah, dan fasilitas prasarana dan pelayanan yang sangat sedikit. (Yeni R & Wariyadi, 2021).

Menurut penelitian terkini, kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup hubungan antara rekan kerja dan dukungan manajer. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Organisasi perlu menciptakan ruang bagi pegawai untuk berkolaborasi dan berbagi ide, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan, Jain, S., & Singh, R. (2023)

D. Kerangka Teori

Berikut adalah kerangka teori yang disusun berdasarkan penelitian dan teori yang ditemukan sebelumnya, yang dapat digambarkan sebagai berikut;



E. Kerangka Fikir

1. Pengertian Kinerja Pegawai :

Tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan disebut sebagai kinerja karyawan. Efektivitas, efisiensi, kuantitas, dan kualitas kerja merupakan indikator kinerja yang baik. Kinerja karyawan di fasilitas kesehatan diukur dari kebahagiaan pasien, kecepatan pelayanan, dan mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan: Sejumlah faktor internal dan eksternal yang saling terkait memengaruhi kinerja karyawan.

(Armstrong, 2024)

2. Kompetensi Pegawai :

Pengetahuan, kemampuan, dan watak yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses dan efisien semuanya dianggap sebagai kompetensi karyawan. Kompetensi yang baik mempengaruhi kualitas pekerjaan, pengambilan keputusan yang tepat, dan kemampuan pegawai dalam menangani masalah yang dihadapi.

3. Teori Kompetensi:

Teori kompetensi adalah serangkaian perilaku, kemampuan, dan pengetahuan yang terkait dengan pencapaian tujuan profesional. (McClelland, 2024)

Model Kompetensi: Kompetensi meliputi keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan manajerial, yang semuanya saling mempengaruhi kinerja. (Spencer & Spencer (2024)

4. Motivasi Pegawai:

Kekuatan internal atau eksternal yang mengilhami pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan semangat dan komitmen dikenal sebagai motivasi. Motivasi kerja dapat berupa penghargaan, insentif, atau rasa kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

5. Teori terkait motivasi:

Teori Motivasi Herzberg (2024): Menyatakan bahwa faktor motivasi (seperti pengakuan, pencapaian, kesempatan untuk berkembang) sangat mempengaruhi kinerja, sementara faktor hygiene (seperti gaji dan kondisi kerja) mengurangi ketidakpuasan tetapi tidak meningkatkan motivasi.

Teori Motivasi Maslow (2024): Kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi sebelum motivasi untuk kinerja berkembang (kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri).

6. Disiplin Kerja Pegawai:

Disiplin kerja mencakup ketaatan pegawai terhadap aturan, regulasi, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Selain mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas, disiplin yang baik juga membantu membangun suasana kerja yang terorganisasi.

7. Teori terkait disiplin kerja:

Teori Disiplin Kerja: Disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi, yang mencakup kedisiplinan dalam hal kehadiran, keterlambatan, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar. (Ramlall, 2024)

8. Lingkungan Kerja:

Aspek fisik, sosial, dan budaya tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan pekerja merupakan bagian dari lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh unsur lingkungan seperti hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan fasilitas yang memadai.

9. Teori terkait lingkungan kerja:

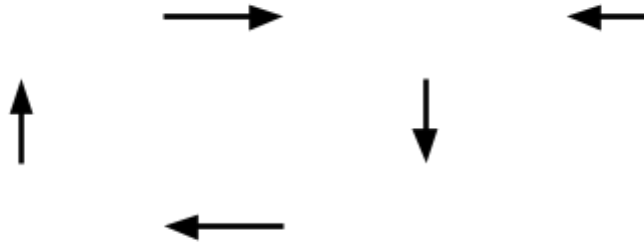
Motivasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan di tempat kerja yang produktif dengan fasilitas yang bagus dan interaksi interpersonal yang ramah. (Kreitner & Kinicki, 2024).

10. Hubungan Antara Variabel-Variabel dalam Penelitian:

Dapat disimpulkan dari teori-teori yang telah dikemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Masing-masing variabel ini dapat berdiri sendiri atau saling berhubungan dalam mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai di Puskesmas Baranti, Kerangka pikir ini mengusulkan bahwa:

1. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan tugasnya dengan efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.
2. Karyawan yang bermotivasi tinggi dapat bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak, yang akan meningkatkan kinerja.
3. Peningkatan kinerja merupakan hasil langsung dari peningkatan disiplin kerja, yang mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas.
4. Tempat kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stres, dan mendorong kerja sama tim yang lebih baik di antara anggota staf—yang semuanya pada akhirnya akan memengaruhi hasil.

Visualisasi Kerangka Pikir:



Gambar 2. 3 Visualisasi Kerangka Pikir

Kompetensi

Kinerja pegawai

Motivasi

Disiplin Kerja

Lingkungan Kerja

Penjelasan Hubungan dalam Kerangka Pikir:

1. Kompetensi → Kinerja Pegawai: Kompetensi yang baik memfasilitasi pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan.
2. Motivasi → Kinerja Pegawai: Motivasi kerja yang tinggi memacu pegawai untuk berusaha maksimal dalam pekerjaan mereka, mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai: Disiplin dalam bekerja memastikan pegawai selalu tepat waktu, mengikuti prosedur, dan mengurangi kesalahan, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.
4. Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai: Lingkungan yang mendukung pekerjaan menjadi lebih baik dan efisien tercipta melalui tempat kerja yang baik, dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, serta mendukung terjalinnya hubungan sosial.

F. Hipotesis Penelitian

1. H1: Pada Puskesmas Baranti, kinerja staf dipengaruhi secara positif oleh kompetensi pegawai.
2. H2: Pada Puskesmas Baranti, motivasi karyawan meningkatkan kinerja pekerja.
3. H3: Kinerja pegawai di Puskesmas Baranti dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja.
4. H4: Kinerja pegawai di Puskesmas Baranti dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.

G. Defenisi Operasional

Tabel 2. 1 Defenisi Operasional Penelitian

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Alat Ukur	Jenis Skala	Hasil Ukur
----	---------------	----------------------	-----------	-------------	------------

1	Kinerja	Hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan prestasi, pencapaian target, keterampilan, kepuasan, inisiatif, tingkat kehadiran, ketaatan dan <i>ontime</i>	Kuesioner	Likert Skala Likert 4 poin: 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Setuju 4. Sangat Setuju	Sangat rendah :1,00-1,75 Rendah :1,76-2,50 Tinggi :2,51-3,25 Baik/Tinggi :3,26-4,00 Jumlah pertanyaan : 10 Jumlah pilihan : 4 Dimasukkan kedalam rumus : $I = R/K$ I : Nilai indeks R : Jumlah Total skor K : Jumlah responden (56)
2	Kompetensi	kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, latar pendidikan dan riwayat pendidikan dan pelatihan yang diikuti telah sesuai dengan bidang kerja yang diemban	Kuesioner	Likert Skala Likert 4 poin: 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Setuju 4. Sangat Setuju	Sangat rendah :1,00-1,75 Rendah :1,76-2,50 Tinggi :2,51-3,25 Baik/Tinggi :3,26-4,00 Jumlah pertanyaan : 10 Jumlah pilihan : 4 Dimasukkan kedalam rumus : $I = R/K$ I : Nilai indeks R : Jumlah Total skor K : Jumlah responden (56)
3	Motivasi	hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku	Kuesioner	Likert Skala Likert 4 poin:	Sangat rendah :1,00-1,75 Rendah :1,76-2,50 Tinggi :2,51-3,25

		pegawai agar giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal		1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Setuju 4.Sangat Setuju	Baik/Tinggi :3,26-4,00 Jumlah pertanyaan : 10 Jumlah pilihan : 4 Dimasukkan kedalam rumus : $I = R/K$ I : Nilai indeks R : JumlahTotal skor K : Jumlah responden (56)
4	Disiplin Kerja	Disiplin kerja berkaitan dengan disiplin dalam kehadiran, tertib administrasi dan tertib laporan.	Kuesioner	Likert Skala Likert 4 poin: 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju 3.Setuju 4.Sangat Setuju	Sangat rendah :1,00-1,75 Rendah :1,76-2,50 Tinggi :2,51-3,25 Baik/Tinggi :3,26-4,00 Jumlah pertanyaan : 10 Jumlah pilihan : 4 Dimasukkan kedalam rumus : $I = R/K$ I : Nilai indeks R : JumlahTotal skor K : Jumlah responden (56)
5	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik seperti penerangan, suasana kerja dan non fisik seperti hubungan antara	Kuesioner	Likert Skala Likert 4 poin: 1.Sangat Tidak Setuju 2.Tidak Setuju	Sangat rendah :1,00-1,75 Rendah :1,76-2,50 Tinggi :2,51-3,25 Baik/Tinggi :3,26-4,00 Jumlah pertanyaan : 10 Jumlah pilihan : 4

		pegawai dengan pegawai lainnya dan pegawai dengan pimpinan.		3.Setuju 4.Sangat Setuju	Dimasukkan kedalam rumus : I = R/K I : Nilai indeks R : JumlahTotal skor K : Jumlah responden (56)
--	--	---	--	-----------------------------	---

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2 Tabel Sintesa/Penelitian Terkait Variabel Kinerja

No	Peneliti	Judul	Subjek	Desain	Analisis Data	Hasil	KRITIKAL REVIEW
1	(Ariani Nasution & Basem, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTd Puskesmas Kecamatan Kampar	34 responden	<i>Mixed Methode</i>	<i>Analisis konten dan statistik</i>	terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Untuk meningkatkan keandalan dan generalisasi hasil, sejumlah masalah terkait teknik dan analisis perlu diselesaikan. Disarankan juga agar dilakukan penelitian yang lebih menyeluruh untuk memeriksa hubungan antara elemen lain yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik.
2	(Henifah, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal	48 responden	<i>Explanatory Research</i>	<i>Regresi Linear</i>	Kepemimpinan, lingkungan tempat kerja non fisik, kompensasi maupun motivasi kerja sangat berpengaruh	Dalam mengkaji secara kritis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja nonfisik, gaji, dan motivasi kerja terhadap kinerja

						secara berkelanjutan bagi kinerja stap.	pegawai di Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal, baik dari faktor internal maupun eksternal harus diperhatikan. Keadaan sosial ekonomi, budaya setempat, dan keterbatasan sumber daya yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan program peningkatan kinerja di Puskesmas Kedungbanteng juga harus diperhatikan dalam penelitian ini.
3	(Very, Dwi Pratiwi, & Herawati Ginting, 2021)	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Kinerja dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat di Puskesmas Setu Kota Tangerang Selatan	35 orang pegawai dan 35 Pasien	<i>Cross Sectional Study</i>	<i>Pearson Chi-Squa re</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas memiliki	Meskipun menggunakan analisis korelasi, desain penelitian ini tidak mengeksplorasi faktor-faktor lain

						hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai	yang mungkin mempengaruhi kinerja pelayanan, seperti kebijakan kesehatan daerah, anggaran, atau pelatihan staf.
4	(Kristina Laia, Manao, & Halowo Fau, 2021)	Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan	42 pegawai	<i>Deskriptif</i>	<i>Analisis Regresi</i>	Manajemen konflik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal ini memberikan wawasan yang berguna mengenai pentingnya manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas. Namun, terdapat beberapa keterbatasan dalam hal metodologi dan sampel yang harus diperbaiki untuk penelitian berikutnya. Penelitian ini membuka jalan bagi eksplorasi lebih lanjut mengenai cara-cara efektif mengelola

							konflik dalam organisasi pelayanan kesehatan
5	(Rukhayati, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise	Pegawai Puskesmas Talise	<i>Penelitian Verifikatif / Cross Sectional Study</i>	<i>Uji Regresi Sederhana</i>	variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	
6	(Shilma, Rismayadi, & Sumarni, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang	30 orang	<i>Kuantitatif</i>	<i>Uji Regresi</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas	jurnal ini memberikan wawasan yang berguna mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas, namun ada beberapa keterbatasan, terutama terkait dengan sampel yang terbatas dan metodologi yang kurang rinci. Penelitian lanjutan dengan pendekatan

							yang lebih luas dan mendalam akan memberikan hasil yang lebih komprehensif dan aplikatif.
7	(Apridan, Bambang Mantikei and Achmad Syamsudin, 2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang	41 tenaga kesehatan	Kuantitatif	<i>Pearson Chi-Square</i>	Kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi tidak cukup menjelaskan dengan rinci mengenai metode pengumpulan data dan pengujian instrumen yang digunakan. Validitas dan reliabilitas alat ukur sangat penting untuk memastikan hasil penelitian yang valid dan dapat dipercaya.
8	(Amatullah, 2019)	Peran Pimpinan pada Kinerja Pegawai	11	Kualitatif	<i>Content Analysis</i>	Motivasi dan koordinasi perlu ditingkatkan kuantitas dan	Penelitian ini berfokus pada peran pimpinan, tetapi tidak mempertimbangkan

						kualitasnya agar mengurangi kesimpangsiuran arahan. Perlunya supervisi hasil kerja pegawai sebagai upaya perbaikan secara berkala. Pimpinan harus memberikan motivasi agar pegawai mampu meningkatkan kinerja.	faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi, sumber daya yang tersedia, atau budaya organisasi. Faktor-faktor ini bisa saja berinteraksi dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
9	(Nuriyah, Qomariah, & Setyowati, 2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ga Padang	60 responden	<i>Explanatory Research</i>	<i>Uji Regresi Linear</i>	Lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, begitu juga dengan sanksi yang kurang tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin sehingga hal ini pula mempengaruhi	Untuk meningkatkan validitas dan generalisasi temuan, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak Puskesmas di wilayah yang lebih luas, atau bahkan di beberapa daerah, untuk melihat apakah hasil yang sama berlaku di tempat

						kinerja pegawai.	lain.
10	(Puspitasari, Hendrayadi, & Edison, 2020)	Hubungan Motivasi Pelayanan Publik dengan Perilaku Organisasi Positif dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun	67	<i>Kuantitatif</i> f	<i>Uji Korelasi</i>	Motivasi pelayanan publik dan perilaku organisasi positif memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Semakin baik motivasi pegawai akan semakin baik perilaku organisasi dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai puskesmas.	Tiga variabel kunci digabungkan dalam penelitian ini: kinerja karyawan, perilaku organisasi yang positif, dan motivasi pelayanan publik. Penelitian ini menyeluruh dan mendalam karena ketiga kriteria ini saling terkait dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas.
11	(Purwanto, Prameswari, Asbari, Ramdan, & Setiawan, 2020)	Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas	92 pegawai	<i>Kuantitatif</i> f	<i>SEM</i>	Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memberikan mamfaat positif serta signifikan bagi kinerja pegawai secara langsung dan	Ada beberapa kekurangan yang dapat diatasi, khususnya terkait dengan ukuran sampel yang lebih besar dan pendekatan yang lebih menyeluruh. Hasil yang lebih

						tidak langsung dan mediasi adab kerja inovatif. perlakuan kerja yang berinovatif mampu memberi efek positif serta signifikan bagi kinerja karyawan	menyeluruh dan bermanfaat untuk manajemen kinerja di Puskesmas akan diperoleh dari penelitian lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif dan variabel yang lebih beragam.
12	(Alhudhori, 2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Empat Kawat Kota Jambi	44	<i>Kuantitati f</i>	<i>Uji Regresi Linear</i>	Pelatihan yang diberikan kepada pegawai baik dari internal puskesmas maupun diperoleh secara mandiri oleh pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Penelitian dengan konteks lokal ini memberikan wawasan bagi pengelola Puskesmas di wilayah serupa untuk memahami tantangan dan solusi terkait pelatihan pegawai.
13	(Susanto, 2018)	Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempung Jaya	103	<i>Kuantitati f</i>	<i>Uji Regresi Linear</i>	Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini sangat relevan karena efikasi diri dan disiplin kerja merupakan faktor

		Kabupaten Ogan Komering Ilir				Keyakinan atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.	penting yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti Puskesmas.
14	(Maulidiyah, Puspitasari, & Redjeki, 2021)	Hubungan Faktor Kapabilitas, Motivasi dan Pendayagunaan SDM terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas	50 pegawai	Kuantitatif	<i>Uji Regresi Linear</i>	Tidak ada hubungan faktor kapabilitas dan pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor motivasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas	Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis tiga variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, y Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih luas dan holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

							kinerja pegawai di Puskesmas.
15	(Setiawan, Utari, & Hartati, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro	30 pegawai	Kuantitatif	<i>Analisis Regresi Berganda</i>	motivasi kerja dan budaya organisasi secara simulasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian mendatang dapat memperhitungkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau pelatihan dan pengembangan
16	(M.Ongori & D.Vasco, 2021)	<i>Effect of Recruitment and deployment practices on Performance of Healthcare Workers in Kenya</i>	248 pegawai	<i>Cross Sectional Study</i>	<i>Pearson Chi-Square</i>	sistem perekrutan pegawai dan pendekatan teknik orientasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.	Penelitian ini menawarkan wawasan tentang bagaimana praktik rekrutmen dan penempatan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi dalam memberikan

							pelayanan kesehatan.
17	(Sore, 2021)	<i>Psychosocial factors as Antecedent to Role Performance among Frontline Healthcare Workers during COVID-19 Pandemic</i>	298 orang	<i>Cross Sectional Study</i>	<i>Uji Regresi Berganda</i>	faktor psikososial yang berhubungan dengan pekerjaan, terutama tuntutan emosional, kecepatan kerja dan konflik peran berkontribusi terhadap kinerja pegawai	Jurnal ini menyajikan bukti penting mengenai hubungan antara stres, dukungan sosial, dan faktor psikologis lainnya dengan kinerja tenaga kesehatan.
18	(Ms, Ode, Noviyanti, & Akbar, 2020)	<i>Factors Realting to the Performa of Health Workers in Abeli City Health Center Kendary City</i>	42 pegawai	<i>Cross Sectional Study</i>	<i>Chi-Square</i>	Disiplin, motivasi dan pendidikian dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Instansi harus meningkatkan kualitas SDM dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai.	Analisis kritis terhadap unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja tenaga medis di Puskesmas Abeli Kota Kendari harus mempertimbangkan variabel eksternal (seperti regulasi pemerintah dan keterlibatan masyarakat) dan internal (seperti manajemen, pelatihan, dan beban kerja).

19	(Danaa & Kim, 2021)	<i>Examining the Impact of Training and Development on Health Workers' Performance and Motivation in Ghana</i>	137	<i>Kuantitati f/ Cross Sectional Study</i>	<i>Uji Regresi Linear</i>	Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Petugas kesehatan merupakan aset terbesar setiap fasilitas dan layanan kesehatan untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperlukan diperbaharui sehingga meningkatkan kinerja para pegawai atau tenaga kesehatan.	Tinjauan kritis terhadap dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan motivasi petugas kesehatan di Ghana harus mengambil pendekatan multifaset, dengan memeriksa faktor langsung maupun tidak langsung yang memengaruhi efektivitas program tersebut.
20	(Mwansisy a et al., 2022)	<i>The Impact of Training on Self-reported Performance in Reproductive, Maternal and Newborn Health Service Delivery Among Healthcare Workers in</i>	216 tenaga kesehatan	<i>Kuantitati f/ eksperimen</i>	<i>Pearson Chi-Square</i>	Pelatihan dan pendampingan dari pemimpin/leader memiliki	The use of a baseline and endline survey design provides valuable insights into changes over time,

		<i>Tanzania: a Baseline and Endline-Survey</i>				pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai bagian reproduksi/persalinan.	particularly in assessing the impact of training on health workers' performance. However, the design should be examined for potential biases. Self-reported performance, as a measure, can be influenced by social desirability bias, where health workers may overestimate their performance due to the perceived expectations of the survey
--	--	--	--	--	--	--	--

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam studi ini adalah studi cross-sectional, yang mengumpulkan variabel dependen (juga dikenal sebagai faktor konsekuensial atau efek) dan variabel independen (juga dikenal sebagai faktor kausal atau fisik) secara bersamaan. Tidak ada tindak lanjut terhadap pengukuran yang dilakukan, dan peneliti melakukan pengamatan atau pengukuran variabel pada waktu tertentu. (Sudarma Adiputra et al., 2021)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada bulan November 2024 sampai dengan Januari 2025, penelitian akan dilaksanakan di Wilayah Kerja Puskesmas Baranti, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidrap.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini Populasi adalah seluruh tenaga kesehatan yang akan bekerja di Puskesmas Baranganti Kecamatan Baranganti Kabupaten Sidrap pada tahun 2024, yaitu sebanyak 127 orang. Tingkat kesalahan (margin of error) 10% kepada seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Baranganti Kecamatan Baranti Kabupaten Sidrap dengan menggunakan rumus Slovin (Noor, 2011).

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{127}{1+(127 \times 0,1^2)}$$

$$n = 56 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan sampling yang melibatkan 127 responden,

serta mempertimbangkan waktu dan biaya yang tersedia, diharapkan jumlah sampel ini dapat memenuhi kebutuhan penelitian ini dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Pelaksanaan survei dilakukan dengan metode *sampling probabilitas*, yang melibatkan 56 responden.

Survey dilakukan dengan memberikan kuesioner dalam bentuk link google form kepada responden. Jika responden dapat mengisi kuesioner secara mandiri, mereka dipersilahkan untuk melakukannya dengan tetap mendapatkan bimbingan dari peneliti. Namun, jika responden kesulitan dalam mengisi kuesioner, peneliti akan melakukan wawancara dan membantu mengisi jawaban di dalam kuesioner sesuai dengan informasi yang diberikan oleh responden.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disusun dalam bentuk serangkaian pertanyaan tertutup dan ditujukan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%. Dari total populasi sebanyak 127 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Baranti, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap), diperoleh jumlah sampel sebanyak 56 orang responden.

Kuesioner ini dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Teknik pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, digunakan untuk mengukur variabel yang bersifat sikap, baik sikap positif maupun negatif terhadap objek tertentu. Responden diminta menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap

pernyataan yang disediakan.(Sugiyono (2017)

Dalam penelitian ini, Skala Likert disusun dengan empat kategori pilihan jawaban, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (skor 1)
2. Tidak Setuju (skor 2)
3. Setuju (skor 3)
4. Sangat Setuju (skor 4)

Setiap responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Selanjutnya, hasil dari skala penilaian tersebut akan diolah dan dianalisis menggunakan rumus indeks sebagai berikut:

$$I=R/K$$

Keterangan:

- I = Indeks
- R = Jumlah total skor aktual yang diperoleh dari seluruh responden
- K = Skor maksimum yang mungkin diperoleh

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25 atau versi terbaru. SPSS merupakan salah satu software statistik yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif karena kemampuannya yang andal dalam melakukan berbagai analisis statistik,

mulai dari analisis deskriptif hingga analisis inferensial secara efisien dan sistematis (Riza et al., 2025).

Langkah-langkah pengolahan data melalui SPSS meliputi:

1. Entry Data dan Pengkodean

Data yang diperoleh dari kuesioner dikodekan terlebih dahulu berdasarkan skala Likert (misalnya: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju), kemudian dimasukkan ke dalam lembar kerja SPSS.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi signifikan ($p < 0,05$) dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Sugiyono, 2022).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup:

- a. Uji Normalitas (dengan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk),
- b. Uji Multikolinearitas (menggunakan nilai VIF dan Tolerance),
- c. Uji Heteroskedastisitas (dengan metode Glejser).

Uji ini memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Ghozali, 2023).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik ini digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. SPSS menghasilkan nilai

koefisien regresi, signifikansi statistik (uji t dan uji F), dan koefisien determinasi (R^2), yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Kuncoro, 2023).

5. Interpretasi Hasil Output SPSS

Hasil analisis ditampilkan dalam bentuk tabel-tabel output SPSS yang kemudian diinterpretasikan secara kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis.

Dengan menggunakan SPSS, proses pengolahan data menjadi lebih sistematis, cepat, dan akurat, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Uji Asumsi Regresi Linear Berganda

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, model regresi perlu diuji melalui asumsi klasik agar hasil analisis bersifat valid dan tidak bias. Asumsi-asumsi ini memastikan bahwa estimasi koefisien regresi memenuhi karakteristik BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Asumsi yang diuji mencakup: normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi) dalam model regresi berdistribusi normal. Normalitas residual penting karena merupakan syarat dalam pengujian hipotesis regresi, seperti uji t dan uji F (Ghozali (2023); Riza et al. (2025)). Pengujian dilakukan dengan metode:

Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk jumlah data > 50

Shapiro-Wilk untuk jumlah data ≤ 50

Kriteria pengujian:

Jika nilai signifikansi (p-value) $> 0,05 \rightarrow$ data residual berdistribusi normal.

Jika p-value $\leq 0,05 \rightarrow$ data tidak berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat menyebabkan koefisien regresi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan secara individual. Ghazali (2023); Priyono (2023)

SPSS digunakan untuk menghitung dua indikator utama:

- Variance Inflation Factor (VIF)
- Tolerance ($1/VIF$)

Kriteria pengujian:

- $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10 \rightarrow$ tidak terjadi multikolinearitas.
- $VIF \geq 10$ atau $Tolerance \leq 0,10 \rightarrow$ terjadi multikolinearitas yang perlu ditangani.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika varians dari residual tidak konstan di seluruh observasi. Hal ini dapat mempengaruhi keakuratan perhitungan standard error dan uji statistik. Ghazali (2023); Algifari (2009)

Pengujian dilakukan menggunakan:

- Uji Glejser, atau
- Spearman Rank Correlation, serta
- Pemeriksaan visual melalui scatterplot residual

Kriteria pengujian:

- $p\text{-value} > 0,05 \rightarrow$ tidak terjadi heteroskedastisitas.
- $p\text{-value} \leq 0,05 \rightarrow$ terdapat gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh asumsi klasik dipenuhi, dilakukan pengujian regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Analisis ini menunjukkan seberapa besar kontribusi individu dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2022); Ghozali (2023)

Hipotesis:

- $H_0: \beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan)
- $H_1: \beta_i \neq 0$ (ada pengaruh signifikan)

Kriteria pengujian:

- $p\text{-value} < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak $\rightarrow$ variabel berpengaruh signifikan
- $p\text{-value} \geq 0,05 \rightarrow H_0$ diterima $\rightarrow$ variabel tidak berpengaruh signifikan

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Uji ini menilai signifikansi keseluruhan model regresi. Kuncoro (2023); Riza et al. (2025)

Hipotesis:

- H_0 : Semua $\beta_i = 0$ (tidak ada pengaruh simultan)
- H_1 : Minimal satu $\beta_i \neq 0$ (ada pengaruh simultan)

Kriteria pengujian:

- $p\text{-value} < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak $\rightarrow$ model signifikan
- $p\text{-value} \geq 0,05 \rightarrow H_0$ diterima $\rightarrow$ model tidak signifikan

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1:

- R^2 mendekati 1 $\rightarrow$ model sangat baik menjelaskan variabel dependen
- R^2 mendekati 0 $\rightarrow$ model lemah dalam menjelaskan variasi variabel dependen

Dalam penelitian sosial, nilai R^2 yang tidak terlalu tinggi masih dapat diterima karena variabel sosial biasanya dipengaruhi oleh banyak faktor di luar model. Ghazali (2023); Sugiyono (2022)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada periode November 2024-Januari 2025 yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Baranti Kecamatan Baranti Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran umum penelitian dengan mendeskripsikan karakteristik responden, sampel dan variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	n	%
24-30	15	25,5
31-37	30	54,6
38-44	5	9,1
45-51	2	3,6
52-58	3	5,4
58-60	1	1,8
Total	56	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berumur 24-30 tahun sebanyak 15 (25,5%), 31-37 tahun sebanyak 30 (54,6%), 38-44 tahun sebanyak 5 (9,1%), 45-51 tahun sebanyak 2 (3,6%) dan responden yang

berumur 52-58 tahun sebanyak 3 (5,4%) dan 58-60 tahun sebanyak 1 (1,8%)

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	n	%
Tamat DIII	29	50,9
DIV	5	9,1
S1	22	40,0
S2	0	0
Total	56	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terdiri dari pendidikan DIII sebanyak 29 (50,9%), DIV sebanyak 5(9,1%), Strata 1/Sarjana sebanyak 22 (40,0%), S2/Magister sebanyak 0(0%).

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Posisi Kerja	n	%
IGD	10	18,2
Poli Umum	8	12,7
KIA	25	45,5
Administrasi	13	23,6
Poli Gigi	0	0
Lainnya	0	0
Total	56	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.3 menunjukkan Para responden bekerja pada bagian IGD

sebanyak 10(18,2%), poli umum sebanyak 8 (12,7%), KIA sebanyak 25 (45,5%), administrasi sebanyak 13(23,6%), poli gigi sebanyak 0 (0%) dan lainnya (Bidan desa, sanitarian dst) sebanyak 0 (0%).

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	n	%
ASN	18	32,7
Kontrak	1	1,8
Sukarela	15	25,5
P3K	22	40,0
Total	56	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.4 menunjukkan Status kepegawaian responden terdiri dari ASN sebanyak 18(32,7%), tenaga kontrak sebanyak 1 (1,8%), tenaga sukarela sebanyak 15 (25,5%) dan tenaga P3K sebanyak 22 (40,0%).

Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	n	%
1-10 Tahun	37	65,4
11-20 Tahun	13	23,6
21-30 Tahun	3	5,5
31-40 Tahun	3	5,5
Total	56	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 1-10

tahun sebanyak 37 (65,4%), 11-20 tahun sebanyak 13 (23,6%), 21-30 tahun sebanyak 3 (5,5%), dan 31-40 tahun sebanyak 3 (5,5%)

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi

Untuk mengukur tingkat kompetensi responden, digunakan skala Likert empat poin yang terdiri dari kategori: *Sangat Tidak Setuju* (skor 1), *Tidak Setuju* (skor 2), *Setuju* (skor 3), dan *Sangat Setuju* (skor 4). Tabel 2.1 berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan penilaian terhadap kompetensi.

Tabel 4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi

Kompetensi	n	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	1	1,8%
Setuju	39	69,6%
Sangat Setuju	15	27,3%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6, mayoritas responden menyatakan *setuju* terhadap indikator kompetensi (69,6%), dan sebanyak 27,3% menyatakan *sangat setuju*. Hanya dua responden (masing-masing 1,8%) menyatakan *tidak setuju* dan *sangat tidak setuju*, sehingga secara umum persepsi kompetensi responden tergolong positif.

Untuk mengetahui tingkat kompetensi secara kuantitatif, digunakan rumus indeks skala Likert:

$$I = R/K$$

Keterangan:

- **I** = Nilai indeks
- **R** = Jumlah total skor

- **K** = Jumlah responden (56)

Perhitungan total skor (R) adalah sebagai berikut:

$$R = (1 \times 1) + (1 \times 2) + (39 \times 3) + (15 \times 4) = 1 + 2 + 117 + 60 = 180$$

$$I = 180/56 = 3,21$$

Berdasarkan klasifikasi interval berikut:

Nilai Indeks	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Nilai indeks sebesar 3,21 termasuk dalam kategori "Tinggi", yang mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi responden secara umum berada pada tingkat yang baik. Artinya, sebagian besar responden menunjukkan pengakuan atas kompetensi yang dimiliki dalam konteks yang diteliti.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi

Untuk mengetahui tingkat motivasi responden, digunakan skala Likert empat poin dengan kategori "Sangat Tidak Setuju" (skor 1), "Tidak Setuju" (2), "Setuju" (3), dan "Sangat Setuju" (4). Tabel 2.2 berikut menunjukkan distribusi responden berdasarkan jawaban terhadap indikator motivasi.

Tabel 4. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi

Motivasi	N	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
Tidak Setuju	3	5,4%
Setuju	39	70,9%

Sangat Setuju	14	25,5%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, sebagian besar responden menyatakan setuju (70,9%) dan sangat setuju (25,5%) terhadap indikator motivasi, sementara hanya 3 responden (5,4%) yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk mengukur tingkat motivasi secara kuantitatif, digunakan rumus indeks skala Likert:

$I = R/K$ Keterangan

- **I** = Nilai indeks
- **R** = Jumlah total skor
- **K** = Jumlah responden (56)

Dengan total skor (R) dihitung:

$$R = (0 \times 1) + (3 \times 2) + (39 \times 3) + (14 \times 4) = 179$$

$$I = 179/56 = 3,20$$

Berdasarkan klasifikasi interval berikut:

Nilai Indeks	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai indeks sebesar 3,20 termasuk dalam kategori Tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki motivasi yang baik terhadap [sebutkan objek penelitian].

c. Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin

Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan responden, digunakan skala Likert empat poin, yaitu: *Sangat Tidak Setuju* (skor 1), *Tidak Setuju* (skor 2), *Setuju* (skor 3), dan *Sangat Setuju* (skor 4). Tabel 2.3 berikut menyajikan data distribusi responden berdasarkan jawaban mereka terhadap indikator disiplin.

Tabel 4. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin

Disiplin	n	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	3	5,5%
Setuju	39	69,6%
Sangat Setuju	13	23,6%
Total	56	100%
<i>Sumber: Data Primer, 2024</i>		

Sumber: Data Primer, 2024

Dari data pada Tabel 4.8, terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan *setuju* terhadap indikator kedisiplinan (69,6%) dan *sangat setuju* (23,6%). Hanya sebagian kecil yang menyatakan *tidak setuju* (5,5%) dan *sangat tidak setuju* (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.

Untuk mengetahui nilai kuantitatif dari persepsi kedisiplinan tersebut, digunakan rumus indeks skala Likert: $I=R/K$ keterangan

- **I** = Nilai indeks
- **R** = Jumlah total skor
- **K** = Jumlah responden (56)

Perhitungan skor total (R):

$$R=(1\times1)+(3\times2)+(39\times3)+(13\times4)=1+6+117+52=176$$

$$I=176/56=3,14$$

Klasifikasi nilai indeks berdasarkan interval skala Likert adalah:

Nilai Indeks	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Dengan nilai indeks sebesar 3,14, maka tingkat disiplin responden berada dalam kategori "Tinggi". Ini menunjukkan bahwa responden cenderung menunjukkan sikap positif terhadap indikator-indikator disiplin yang diberikan dalam kuesioner penelitian.

d. Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

Penilaian terhadap lingkungan kerja responden dilakukan menggunakan skala Likert empat poin, yaitu: *Sangat Tidak Setuju* (skor 1), *Tidak Setuju* (skor 2), *Setuju* (skor 3), dan *Sangat Setuju* (skor 4). Tabel 2.4 menyajikan distribusi responden berdasarkan tanggapan mereka terhadap indikator lingkungan kerja.

Tabel 4. 9 Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	n	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	5	8,9%
Setuju	39	70,9%
Sangat Setuju	11	20,0%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel 4.9, mayoritas responden menyatakan *setuju* terhadap indikator lingkungan kerja (70,9%), diikuti oleh *sangat setuju* (20%). Hanya sebagian kecil responden yang menyatakan *tidak setuju* (8,9%) dan *sangat tidak setuju* (1,8%).

Untuk menilai tingkat lingkungan kerja secara kuantitatif, digunakan rumus indeks skala Likert

$$I=R/K$$

Keterangan:

- **I** = Nilai indeks
- **R** = Jumlah total skor
- **K** = Jumlah responden (56)

Perhitungan total skor (R):

$$R=(1\times 1)+(5\times 2)+(39\times 3)+(11\times 4)=1+10+117+44=172$$

$$172/56 = 3,07$$

Berdasarkan klasifikasi nilai indeks berikut:

Nilai Indeks	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Nilai indeks sebesar 3,07 berada dalam kategori "Tinggi", yang menunjukkan bahwa secara umum, lingkungan kerja para responden dinilai baik dan mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan

kenyamanan atau dukungan dari kondisi lingkungan kerja yang ada.

e. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja

Untuk menilai kinerja responden, digunakan skala Likert empat poin: *Sangat Tidak Setuju* (skor 1), *Tidak Setuju* (skor 2), *Setuju* (skor 3), dan *Sangat Setuju* (skor 4). Tabel 2.5 berikut menyajikan data distribusi responden berdasarkan persepsi terhadap kinerja.

Tabel 4. 10 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja

Kinerja	n	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8%
Tidak Setuju	3	5,4%
Setuju	39	70,9%
Sangat Setuju	13	23,6%
Total	56	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Dari data pada Tabel 4.10, mayoritas responden menyatakan *setuju* terhadap indikator kinerja (70,9%), diikuti oleh *sangat setuju* (23,6%). Sementara itu, hanya sebagian kecil responden yang menyatakan *tidak setuju* (5,4%) dan *sangat tidak setuju* (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kinerja responden secara umum cenderung positif.

Untuk mengetahui tingkat kinerja secara kuantitatif, digunakan rumus indeks skala Likert:

$$I = R/K$$

Keterangan:

- **I** = Nilai indeks
- **R** = Jumlah total skor

- **K** = Jumlah responden (56)

Perhitungan total skor:

$$R=(1\times1)+(3\times2)+(39\times3)+(13\times4)=1+6+117+52=176$$

$$I=176/56=3,14$$

Berdasarkan klasifikasi indeks berikut:

Nilai Indeks	Kategori
1,00 – 1,75	Sangat Rendah
1,76 – 2,50	Rendah
2,51 – 3,25	Tinggi
3,26 – 4,00	Sangat Tinggi

Nilai indeks sebesar 3,14 termasuk dalam kategori "Tinggi", yang berarti bahwa sebagian besar responden menunjukkan kinerja yang baik berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian.

B. Hasil Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual dari model regresi. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 4.11, dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,095 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

N	Mean	Std. Deviation	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
56	0.000	0.602	1.234	0.095

Sumber: Output SPSS, 2025

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tiap variabel independen. Tabel 4.12 memperlihatkan nilai Tolerance variabel berkisar antara 0,181 sampai 0,279, dan nilai VIF antara 3,580 sampai 5,539. Karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas yang serius antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF)

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0.279	3.580
Motivasi (X2)	0.181	5.539
Disiplin Kerja (X3)	0.202	4.962
Lingkungan Kerja (X4)	0.197	5.082

Sumber: Output SPSS, 2025

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Glejser Test menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel independen adalah 1,000 (lebih besar dari 0,05), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya, varians residual bersifat konstan dan asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel Independen	Nilai Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kompetensi (X1)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Disiplin Kerja (X3)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X4)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2025

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t untuk masing-masing variabel independen disajikan pada Tabel 4.14. Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan t-hitung 4,520, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,254 ($>0,05$) dengan t-hitung -1,153, sehingga tidak berpengaruh signifikan. Disiplin Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,041 dan 0,016 ($<0,05$), sehingga keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Variabel	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	4.520	0.000	Berpengaruh signifikan
Motivasi (X2)	-1.153	0.254	Tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X3)	2.092	0.041	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X4)	2.503	0.016	Berpengaruh signifikan

Sumber: Output SPSS, 2025

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 11,532 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini berarti secara simultan variabel Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan)

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Tengah	F	Sig.
Regresi	18.652	4	4.663	11.532	0.000
Residual	20.023	51	0.393		
Total	38.675	55			

Sumber: Output SPSS, 2025

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square = 0.484, artinya 48,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen, sementara sisanya sebesar 51,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.696	0.484	0.448	0.627

Sumber: Output SPSS, 2025

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi $B = 0,205$, nilai signifikansi = 0,000, dan $t\text{-hitung} = 4,520 > t\text{-tabel} = 2,004$. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya.

Menurut Armstrong (2024) menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai, karena mencakup kemampuan teknis dan perilaku yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif.

Sementara itu, dalam teori manajemen klasik Henri Fayol (1949), kompetensi merupakan bagian penting dari fungsi “organizing” di mana penempatan pegawai berdasarkan keahlian akan mendorong efisiensi dan produktivitas kerja.

Dalam Teori Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik individu yang memengaruhi kinerja. Boyatzis (1982) menekankan bahwa kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, motivasi, nilai, dan sifat pribadi.

Penelitian serupa dilakukan oleh Sari dan Santoso (2022) pada Puskesmas di Jawa Tengah, yang menemukan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Riyanto dan Herlina I. (2023) yang berjudul *“Analisis Kompetensi Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas dalam Pemberdayaan Kader Posyandu Keluarga Gotong Royong di Puskesmas Jereweh Kabupaten Sumbawa Barat”*. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya kompetensi petugas promosi kesehatan dalam memberdayakan masyarakat melalui kader Posyandu. Ditemukan bahwa petugas dengan kompetensi yang baik mampu memberikan dampak positif terhadap efektivitas program kesehatan masyarakat, khususnya dalam konteks pemberdayaan kader dan edukasi kesehatan.

Selain itu, temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Basilius Haumein (2023) yang berjudul “*Penerapan Standar Akreditasi Puskesmas dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kotawaringin Lama*”. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa penerapan standar akreditasi Puskesmas secara langsung berkaitan dengan peningkatan kompetensi tenaga kesehatan, terutama dalam hal pelayanan prima, komunikasi efektif, serta pemenuhan standar prosedur operasional. Peningkatan kompetensi yang konsisten ini terbukti meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh di tingkat Puskesmas.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $B = -0,051$, signifikansi = 0,254, dan $t\text{-hitung} = -1,153 < t\text{-tabel} = 2,004$.

Menurut Armstrong (2024), motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal seperti kebutuhan pribadi dan nilai individu, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Dalam konteks Puskesmas Baranti, tidak signifikannya pengaruh motivasi terhadap kinerja kemungkinan disebabkan oleh ketidaksesuaian antara faktor-faktor eksternal tersebut dengan harapan pegawai. Misalnya, sistem penghargaan yang kurang memadai, minimnya pengakuan, atau terbatasnya peluang pengembangan karier dapat menyebabkan motivasi yang ada tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Armstrong juga

menekankan bahwa tanpa dukungan organisasi yang tepat, motivasi cenderung tidak berdampak langsung pada output kerja..

Menurut Henri Fayol (1949), salah satu prinsip penting dalam manajemen adalah *Espirit de Corps* (semangat kebersamaan), yang berkaitan erat dengan motivasi kerja tim. Jika semangat ini lemah, maka kinerja tim juga akan menurun. Dalam konteks Puskesmas Baranti, hasil yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat disebabkan oleh kurangnya rasa kebersamaan, komunikasi yang tidak efektif antar pegawai, atau kepemimpinan yang belum mampu membangun loyalitas dan semangat tim. Fayol meyakini bahwa motivasi tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan hubungan antar personel di tempat kerja.

Secara teoritis, menurut Abraham Maslow (1943) dalam teori hierarki kebutuhan, motivasi kerja timbul dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Pegawai yang kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi akan kesulitan untuk termotivasi secara optimal.

Herzberg (1959) dalam Two-Factor Theory membedakan antara motivator (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan hygiene factors (gaji, kondisi kerja, keamanan). Dalam konteks ini, mungkin motivator belum cukup kuat di Puskesmas Baranti, sehingga tidak terlihat dampak signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Wulandari dan Prasetyo (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Bandung.

Namun, perbedaan lokasi dan budaya kerja bisa menjelaskan mengapa hasil berbeda muncul di Puskesmas Baranti.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $B = 0,044$, signifikansi = 0,041, dan $t\text{-hitung} = 2,092 > t\text{-tabel} = 2,004$.

Menurut Armstrong (2024), disiplin merupakan elemen penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab, serta berperan langsung dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Temuan ini konsisten dengan pendapat Fayol [1949) tentang Prinsip *Pengendalian* dan *Evaluasi*, menurut Fayol sangat penting dalam menjaga disiplin kerja. Pengendalian memastikan bahwa standar dan prosedur diikuti, sementara evaluasi memungkinkan identifikasi dan perbaikan terhadap penyimpangan. Dalam konteks disiplin kerja, penerapan prinsip-prinsip ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, Fayol juga menyebutkan disiplin sebagai satu dari 14 prinsip manajemen, yang penting untuk kelancaran sistem organisasi. Tanpa disiplin, sistem kerja tidak akan berjalan efektif.

Menurut Robbins (2006), disiplin adalah kemampuan mengontrol diri dan mematuhi aturan untuk mencapai kinerja yang baik. Gibson et al. (2009) menambahkan bahwa disiplin menunjukkan kesediaan pegawai untuk mengikuti standar organisasi secara sukarela.

Penelitian Rahmawati et al. (2021) di Puskesmas Surabaya menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja, sejalan dengan hasil

penelitian ini. Disiplin membentuk budaya kerja yang bertanggung jawab dan produktif. Putra dan Handayani (2023) juga menyatakan bahwa disiplin meningkatkan efisiensi dan keteraturan layanan. Fitria dan Rahman (2022) menambahkan bahwa disiplin berkaitan langsung dengan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $B = 0,178$, signifikansi $= 0,016$, dan $t\text{-hitung} = 2,503 > t\text{-tabel} = 2,004$.

Menurut Armstrong (2024), lingkungan kerja yang mendukung—baik secara fisik maupun psikologis—memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kenyamanan, keselamatan, dan suasana kerja yang positif dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan teori Fayol tentang prinsip pengendalian dan evaluasi, yang penting untuk menjaga disiplin kerja. Pengendalian memastikan aturan dipatuhi, dan evaluasi membantu memperbaiki penyimpangan. Prinsip ini mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Fayol juga menekankan bahwa kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja bersama dan berdampak positif pada kinerja organisasi.

Menurut teori ergonomi, lingkungan kerja yang baik disesuaikan dengan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman meningkatkan fokus dan semangat kerja.

Herzberg (1959) menyebut lingkungan kerja sebagai *hygiene factor*—kondisi yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja, meskipun perbaikannya tidak selalu langsung meningkatkan kinerja.

Penelitian oleh Putra dan Ningsih (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas, mendukung hasil penelitian ini dan menekankan pentingnya manajemen lingkungan kerja yang ergonomis dan sehat.

Selain itu, Rahmawati dan Setiawan (2022) juga menekankan pentingnya aspek sosial dan psikologis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

5. Ringkasan Keseluruhan

Dari hasil uji regresi linear berganda:

- Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja → berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- Motivasi → tidak berpengaruh signifikan

Nilai $R^2 = 0,484$, menunjukkan bahwa 48,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh empat variabel tersebut. Nilai F-hitung = 11,532, signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), menunjukkan model regresi layak digunakan untuk menjelaskan kinerja pegawai secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Analisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusekesmas Baranti* maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 4,520. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai (dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja), maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,254 ($p > 0,05$) dan t-hitung -1,153, variabel motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi internal maupun eksternal pegawai belum menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja, jika dibandingkan dengan faktor lainnya dalam model regresi.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,041 ($p < 0,05$) dan t-hitung sebesar 2,092, yang berarti pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi (tepat waktu, taat aturan, dan bertanggung jawab) cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan nilai signifikansi 0,016 ($p < 0,05$) dan t-hitung 2,503, lingkungan kerja yang kondusif (baik secara fisik maupun sosial) berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas.

5. Secara simultan, keempat variabel (kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 11,532 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Adapun kontribusi model terhadap variasi kinerja dijelaskan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484 atau 48,4%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi pegawai perlu menjadi prioritas utama.

Manajemen Puskesmas disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan rutin, workshop, dan pembinaan teknis agar kompetensi profesional pegawai terus meningkat seiring dengan perkembangan pelayanan kesehatan masyarakat.

2. Perlu evaluasi lebih lanjut terhadap program motivasi pegawai.

Karena motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan, pihak pengelola perlu meninjau kembali sistem insentif, pemberian penghargaan, pengakuan, serta faktor pemenuh kebutuhan dasar seperti keamanan kerja dan jenjang karier.

3. Penguatan budaya disiplin kerja harus dilakukan secara berkelanjutan.

Disiplin pegawai dapat diperkuat melalui sistem pengawasan yang jelas,

pemberian sanksi dan reward, serta penanaman nilai-nilai kerja keras dan tanggung jawab sejak dini melalui orientasi kerja.

4. Ciptakan lingkungan kerja yang ergonomis dan mendukung.

Perbaikan fasilitas fisik seperti ruang kerja yang nyaman, ventilasi, pencahayaan, serta keharmonisan hubungan antarpegawai akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai Puskesmas.

5. Perlu kajian lanjutan dengan menambahkan variabel lain.

Mengingat 51,6% variasi kinerja belum dijelaskan dalam model ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja sebagai faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W.A. (2022). The impact of Work Discipline on Employee Performance: Evidence from the Service Sector.
- Aida Welven et al. (2019). HIRARKI Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 1(2), 12–17.
- Aisyah, R., & Kusumawati, D. (2024). Motivational Factors Influencing Employee Performance in Healthcare Institutions: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Management*, 28(3), 215–225.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi, 18(3), 654–658.
- Algifari, M. (2009). *Statistika Terapan untuk Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Allen, I. E., & Seaman, C. A. (2020). Likert scales and data analyses. *Quality Progress*, 53(4), 30–36.
- Amatullah, N. A. (2019). Peran Pimpinan pada Kinerja Pegawai, 3(2), 202–212.
- Armstrong, M. (2024). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Ariani Nasution, Y., & Basem, Z. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar, 2(2), 87–93.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Dakson, Hamidah, & Prabuwono, A. S. (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan, Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi* (Andryanto, Ed.). Lakeisha.
- Dawson, C. (2020). *Practical Research Methods: A User-Friendly Guide to Mastering Research Techniques and Projects*. Oxford University Press.
- Dessler, G. (2024). *Human Resource Management, pengukuran kinerja karyawan*.
- Eisenberger et al. (2024). *Social Support in the Workplace: Theory and Practice*.
- Fattah, H. A. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: ELMATERA.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). London: Pitman Publishing. (Original work published 1916).
- Firdaus, & Norawati, S. (2022). Peran Motivasi Sebagai Pedomerasi pada Korelasi Kinerja Karyawan. Indramayu: Penerbit Adab.
- Fitria, L., & Rahman, M. (2022). Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(1), 33–40.
- Gian Hamdani, A. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan Minuman Ringan di Kabupaten Bogor. *Pekalongan*:

- Nasya Expanding Management.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, S. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogik dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SMK Negeri Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. Repository UIN Suska Riau.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A., & Zainal, A. (2024). The Role of Work Environment in Improving Employee Performance in Health Institutions. *International Journal of Healthcare and Organizational Studies*, 21(4), 145-154.
- Jain, S., & Singh, R. (2023). Work Environment and Its Impact on Employee Performance.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403.
- Kreitner & Kinicki. (2024). *Organizational Behavior: A Practical Approach*.
- Kristina Laia, Y., Manao, A., & Halowo Fau, S. (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan, 4.
- Kuncoro, M. (2023). *Metode Kuantitatif untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mandacan, Y., & Aco, F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, 5(1), 330–341.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mase, K., & Muthusamy, S. (2021). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Performance.
- McClelland, D. (1973/2024). Testing for Competence Rather Than for Intelligence.
- M.Ongori, J., & D.Vasco, K. (2021). Effect of Recruitment and Deployment Practices on Performance of Healthcare Workers in Kenya, 1, 42–58.
- Ms, S. R., Ode, W., Noviyanti, N., & Akbar, M. I. (2020). Factors Relating to the Performance of Health Workers in Abeli City Health Center, Kendari City, 2(1), 9–14. <https://doi.org/10.36566/ijhsrd/Vol2.Iss1/23>
- Ningsih, R., & Wulandari, A. (2022). Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 10(1), 45–53.
- Nugroho, A., & Puspitasari, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Surabaya. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 75–82.
- Priyono. (2023). Cara Deteksi Multikolinearitas pada Persamaan Regresi Linier Berganda. Priyono.id.
- Putra, A., & Handayani, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Medan Timur. *Jurnal Administrasi*

- Kesehatan, 11(2), 88–95.
- Putra, D., & Ningsih, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan X. *Jurnal Kesehatan Primer*, 9(4), 33–42.
- Puspitasari, D., Hendrayadi, A., & Edison. (2020). Hubungan Motivasi Pelayanan Publik dan Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kundur Barat Kabupaten Karimun, 1(2), 327–337.
- Rahmawati, S., & Setiawan, H. (2022). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 8(2), 59–66.
- Rahmawati, S., et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 67–75.
- Rahman, A. (2023). Pengaruh kompetensi pedagogik dan kepribadian guru terhadap prestasi belajar siswa kelas VIII MTsN 1 Kota Makassar. *Repositori UIN Alauddin Makassar*.
- Ramlall. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*.
- Rias, R. M., Rohani, A., & Yusuf, M. (2021). Application of Likert Scale in Behavioral Research: A Review. *International Journal of Social Science Research*, 9(2), 75–83.
- Riza, N., Maresti, F. A., Azzahra, S. S., & Pangestu, S. P. (2025). Implementasi Regresi Linear Berganda Prediksi Faktor-Faktor Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Jawa. *MASALIQ: Jurnal Pendidikan dan Sains*, 5(1), 74–75.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks.
- Roflin, E., Andriyani Liberty, I., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel Variabel dalam Penelitian Kedokteran* (1st ed.). Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center*, 5(2).
- Sari, D., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Sukajadi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(2), 110–118.
- Sari, R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 15(2), 101–110.
- Sari Sinaga, O., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butar-butur, M., Purba, S., ... Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2024). Individual Differences and Job Performance: faktor-faktor individu yang memengaruhi kinerja.
- Setiawan, O., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro, 3(5), 585–598.
- Setiawan, T., & Anggraini, R. (2023). Disciplinary Practices and Their Influence on Employee Work Performance in the Public Health Sector. *Journal of*

- Organizational Behavior and Performance, 29(2), 97–105.
- Shilma, Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 2(1), 118–122.
- Sidrap, B. K. (2024). Kabupaten Sidenreng Rappang Dalam Angka Tahun 2024, 1102001–73, 151.
- Sinaga, S., et al. (2020). Aspek Kinerja, Faktor-faktor Individu dan Organisasi.
- Skinner. (2024). Behaviorism and Organizational Performance.
- Solehaddin. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Performance Analysis. Yogyakarta: CV Absolute Media.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons.
- Sudarma Adiputra, I. M., Trisnadewi, N. W., Wiwik Oktaviani, N. P., Asnawati Munthe, S., Trismajaya Hulu, V., Budiastutik, I., ... Suryana. (2021). Metodologi Penelitian. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sundoro, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bulu, 09, 186–201.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 20 For Windows). Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- T. H. Tohari, & F. A. Nugroho. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Taherdoost, H. (2019). Validity and Reliability of the Research Instrument. International Journal of Academic Research in Management, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Very, D., Dwi Pratiwi, R., & Herawati Ginting, S. (2021). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat di Puskesmas Setu Kota Tangerang Selatan, 21, 72–86.
- Wibowo, A., & Yusoff, Y. M. (2023). Competency Development and Its Impact on Employee Performance in Public Health Organizations. International Journal of Public Health Management, 17(1), 25–34.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Zainal Abidin, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar, 13(5), 82–86.
- Wren, D. A., Bedeian, A. G., & Breeze, J. D. (2002). The Foundations of Henri Fayol's Administrative Theory. Management Decision, 40(9), 906–918. <https://doi.org/10.1108/00251740210441084>
- Wulandari, A., & Prasetyo, H. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Bandung. Jurnal Administrasi Publik, 17(1), 45–56.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Wulandari, T., & Prasetyo, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Ciputat. Jurnal Kesehatan

- Lingkungan, 14(3), 102–110.
- Yeni R, M., & Wariyadi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir, 1.
- Zaenal Abidin, A. (2021). Analisis Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan Banten, 5(1), 45–54.
- Zelciean Adhari, I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia.

LAMPIRAN

A. Instrumen Penelitian

**Analisis pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin dan lingkungan
kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Baranti**

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN		
	Nama (<i>Inisial</i>)	
	Tanggal Lahir	
	Umur	
	Pendidikan	1. Tamat SMA 2. Tamat DIII/ 3. DIV 4. S1 5. S2
	Posisi Kerja	1. IGD 2. Poli Umum 3. KIA 4. Administrasi 5. Poli Gigi 6. 7.
	Jumlah Pendapatan Pegawai/bulan	Rp.....
	Lama Kerja	Tahun
	Status kepegawaian	1. ASN 2. Kontrak

		3. Sukarela 4. P3K 5. Lainnya.....
B. Kompetensi		
a.	Saya merasa memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang kesehatan untuk Melaksanakan tugas saya dengan baik 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju	
b.	Saya memiliki keterampilan praktis yang memadai untuk memberikan pelayanan kesehatan yang efektif kepada pasien 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju	
c.	Saya merasa mampu menggunakan teknologi dan alat medis yang tersedia di Puskesmas Baranti. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju	
d.	Pelatihan yang saya terima dari Puskesmas Baranti telah meningkatkan kompetensi saya dalam melaksanakan tugas. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju	

	3. Setuju 4. Sangat setuju
e.	Saya memahami dengan jelas prosedur dan standar operasional yang berlaku dalam pekerjaan saya. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
f.	Saya Saya merasa kompeten dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang muncul selama pelaksanaan tugas di Puskesmas. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
g.	Saya percaya bahwa kemampuan komunikasi saya dengan pasien dapat mempengaruhi kualitas pelayanan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
h.	Saya merasa mampu bekerja secara efektif dalam tim multidisipliner di Puskesmas Baranti. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju

I	Pengetahuan saya tentang kebijakan dan regulasi kesehatan membantu saya dalam memberikan pelayanan terbaik. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
J	Saya merasa cukup percaya diri dalam membuat keputusan medis sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
C. Motivasi	
a.	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi saya dalam pekerjaan di Puskesmas Baranti. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
b.	Insentif dan penghargaan yang diberikan oleh Puskesmas Baranti memotivasi saya untuk bekerja lebih baik. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
c.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki arti dan tujuan yang jelas dalam meningkatkan kesehatan masyarakat

	1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
d.	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja ketika atasan memberikan umpan balik yang positif 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
e.	Gaji dan fasilitas yang saya terima di Puskesmas Baranti berkontribusi pada semangat kerja saya. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
f.	Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri membuat saya merasa lebih termotivasi dalam bekerja. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
g.	Pegawai mendapatkan insentif tambahan jika program atau kerja berhasil atau selesai tepat waktu 1. Sangat tidak setuju

	2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
h.	Saya merasa bahwa ada peluang pengembangan karier yang jelas di Puskesmas Baranti. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
I	Lingkungan kerja yang mendukung di Puskesmas Baranti memberikan saya dorongan untuk memberikan yang terbaik 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
J	Saya merasa bahwa setiap prestasi yang saya capai dihargai dengan baik oleh Puskesmas Baranti 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
D. Disiplin Kerja	
a.	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat untuk bekerja. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju

	4. Sangat setuju
b.	Saya selalu mematuhi prosedur dan standar operasional yang berlaku di Puskesmas Baranti 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
c.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
d.	Saya merasa bahwa disiplin dalam pekerjaan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
e.	Saya selalu mematuhi aturan yang ada mengenai penggunaan alat medis dan perlengkapan di Puskesmas Baranti 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
f.	Saya selalu menjaga kedisiplinan dalam hal kebersihan dan kerapian ruang kerja 1. Sangat tidak setuju

	2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
g.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
h.	Saya merasa bahwa disiplin kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
i.	Sanksi yang diberikan oleh pimpinan membuat efek jera 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
j.	Saya sangat menghargai waktu kerja dan selalu berusaha menghindari pemborosan waktu selama bekerja 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju

E. LINGKUNGAN KERJA	
a.	Fasilitas dan peralatan yang tersedia di Puskesmas Baranti memadai untuk mendukung pekerjaan saya 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
b.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di Puskesmas Baranti karena hubungan antar rekan kerja yang baik. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
c.	Atasan di Puskesmas Baranti memberikan dukungan yang cukup bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
d.	Suasana kerja di Puskesmas Baranti memungkinkan saya untuk berkomunikasi secara terbuka dengan rekan kerja 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
e.	Ruang kerja yang ada di Puskesmas Baranti cukup mendukung untuk bekerja dengan nyaman dan efektif

	1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
f.	Pimpinan di Puskesmas Baranti memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
g.	Program kesehatan dan kesejahteraan di Puskesmas Baranti memberikan dampak positif terhadap kinerja saya. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
h.	Adanya fasilitas yang memadai di Puskesmas Baranti mendorong saya untuk bekerja dengan lebih produktif 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
i.	Hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja mempercepat penyelesaian tugas di Puskesmas Baranti. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju

	3. Setuju 4. Sangat setuju
j.	Komunikasi yang terbuka antara pegawai dan atasan memfasilitasi penyelesaian masalah di tempat kerja. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
G. Kinerja	
a.	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien di Puskesmas Baranti 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
b.	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
c.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Baranti. 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju

	4. Sangat setuju
d.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
e.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
f.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
g.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
h.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju

	4. Sangat setuju
i.	Saya datang ke kantor tepat waktu 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju
j.	Saya pulang sesuai jam kantor, kecuali karena lembur atau ada pekerjaan tambahan 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju

B. Izin Penelitian



MAJELIS DIKTI DAN LITBANG PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDENRENG RAPPANG
FAKULTAS PASCASARJANA
 Nomor SK. Kementerian riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi : 113/KP/I/2019
 Jln Angk. 45 No.1 A Telp. (0421) 93308 Lt. Salo Rappang - Sidrap - Sul-Sel
 Website: www.umsrappang

Nomor : 483/REK/IL.3.AU/F/PASCASARJANA.UMSR/2024

Lamp : -

Hal : Rekomendasi Permohonan Izin Penelitian Tesis

Yth : LP3M Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

Di _
 Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

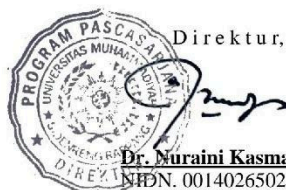
Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (penyusunan tesis) mahasiswa pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, dimohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi (izin) penelitian kepada:

Nama : PATMAWATI
 N P M : '0910581123063
 Program Studi : Magister Administrasi Publik (S2)
 Fakultas : Pascasarjana
 Judul Tesis : **ANALISIS FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BARANTI KECAMATAN BARANTI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG.**

Untuk mengadakan penelitian pada instansi yang dimaksud, sesuai dengan judul penelitian (tesis) di atas.

Demikian, atas bantuan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

Rappang, 13 Jumadilawal 1446 H.
 15 November 2024 M.

Direktur,

Dr. Nuraini Kasman, M.Pd.
 NIDN. 0014026502

Tembusan Kepada Yth. :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik
3. Mahasiswa yang Bersangkutan
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

JL. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

IZIN PENELITIAN

Nomor : 422/IP/DPMPTSP/11/2024

DASAR 1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang

2. Surat Permohonan **Patmawati** Tanggal **19-11-2024**

3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dari Tim Teknis

DPMPTSP PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nomor **29427/S.01/PTSP/2024**

Tanggal **19-11-2024**

M E N G I Z I N K A N

KEPADA

NAMA : **Patmawati**

ALAMAT : **Kampung Baru Tonrong RT/RW 001/002 Desa Tonrong**

UNTUK : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :

NAMA LEMBAGA / : **Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang**
UNIVERSITAS

JUDUL PENELITIAN : **Analisis Faktor Yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Baranti Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang**

LOKASI PENELITIAN : **Puskesmas Baranti Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang**

JENIS PENELITIAN : **KUANTITATIF**

LAMA PENELITIAN : **19 November 2024 s.d 19 Januari 2025**

Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung

Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng

Pada Tanggal : 19-11-2024



Biaya : Rp. 0,00

Tembusan :

1. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap
2. Kepala Puskesmas Baranti Kecamatan Baranti
3. Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

C. Dokumentasi

Pendampingan pengisian kuesioner

Tempat : Pukesmas Baranti

