



Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Teluk Lingga Tahun 2024

Analysis of Factors Impacting Employee Performance at Teluk Lingga Community Health Center in 2024

Dahlia^{1*}, Ratno Adrianto²

^{1,2} Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman Samarinda

ABSTRACT

Community health centers are pivotal in delivering healthcare services, and it is crucial for them to continually enhance employee performance. The maximum employee headcount of Teluk Lingga Community Health Centre is reflected in the 2021 Community Satisfaction Index (CSI) results as follows: 81.63% in 2021, 81.69% in July 2022, and 81.61% in January 2023. It has yet to attain 100%. This study aims to investigate the factors influencing employee performance. The independent variables identified include organizational climate, work discipline, reward system, employee competence, and physical environment, while the dependent variable is defined as employee performance. An analytical research design employing a cross-sectional approach was utilised. The sample for this study comprises a total of 69 employees from Community health centers in Teluk Lingga. The data analysis used is a chi-square test and multiple logistic regression method. The results of the study are that the influential factors are organisational climate, work discipline, reward system, and employee abilities, which are not related to the physical environment. It is recommended that the provision of appropriate monetary and non-monetary rewards enhances employee performance. Leaders and management should be encouraged to ensure equitable rewards for all employees.

ABSTRAK

Puskesmas adalah tombak pelayanan kesehatan dan untuk terus mengoptimalkan pelayanan kinerja pegawai sangat diperlukan. Kurang maksimal pegawai Puskesmas Teluk Lingga ditunjukkan dari hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2021 adalah 81.63%, pada bulan Juli 2022 adalah 81,69% dan Januari 2023 adalah 81,61% yang belum 100%. Tujuan dipenelitian ini adalah menganalisis faktor yang dapat memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai di Puskesmas Teluk Lingga Sangatta. Penelitian ini jenisnya analitik dengan pendekatan cross-sectional. Variabel independen mencakup iklim organisasi, disiplin kerja, penghargaan, kompetensi pegawai, dan lingkungan fisik, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai Puskesmas. Subjek penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai UPT Puskesmas Teluk Lingga yang berjumlah 69 orang. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan teknik penghitungan total sampling. Data dianalisis menggunakan uji chi-square dan analisis regresi logistik ganda. Hasil analisis diperoleh variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Puskesmas adalah iklim organisasi, disiplin kerja, sistem penghargaan, kompetensi pegawai dan variabel yang tidak berhubungan kinerja pegawai adalah lingkungan fisik. Sistem penghargaan merupakan variabel yang paling berhubungan dengan kerjanya pegawai. Disimpulkan kinerja pegawai akan semakin meningkat apabila pegawai mendapatkan penghargaan baik finansial maupun non finansial yang baik. Disarankan agar pimpinan dan manajemen melakukan upaya maksimal terhadap pemberian penghargaan secara merata kepada seluruh pegawainya.

Keywords: Performance, Community Health Centre

Kata Kunci : Edukasi, keterampilan, metode demonstrasi, pengetahuan, video

Correspondence : Dahlia

Email : dahliayankes@gmail.com

• Received 16 Oktober 2024 • Accepted 16 Desember 2024 • Published 31 Desember 2024

• p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 • DOI: <https://doi.org/10.25311/keskom.Vol10.Iss3.2071>

PENDAHULUAN

Berdasarkan pada peraturan Kemenkes Nomor 43 Tahun 2019, Salah fasilitas kesehatan yang dalam hal ini adalah Puskesmas wajib melaksanakan kegiatan promosi dan preventif yang berorientasi pada kesehatan masyarakat. Kualitas layanan yang paling dipandang penting adalah hasil daro kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia [1]. Konsep prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Evaluasi kinerja pekerjaan umumnya mempertimbangkan jumlah, kualitas, dan waktu pelaksanaannya [2]. Kinerja seorang pegawai baik dan buruknya berasal dari berbagai faktor yaitu internal maupun secara eksternalnya yang apabila dirasakan kurang baik atau kondusif bagi pegawai maka akan memberikan hasil kinerja yang kurang baik, faktor tersebut antara lain adalah motivasi, disiplin, penghargaan kerja, kompetensi pegawai dan keterampilan, faktor kepemimpinan, iklim kerja dan juga lingkungan kerja[3].

Penelitian terkait yang menunjukkan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah yang dilakukan oleh Saputra[4]. Variabel yang berpengaruh lainnya terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi yang dilakukan penelitian oleh Harahap[3]. Penelitian terdahulu lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh variabel sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai adalah oleh Saragih[5].

Pada hasil rekapan cakupan kegiatan kinerja Puskesmas Teluk Lingga adalah 82,62% (kategori sedang 80-90%). Hasil ini diperkuat dengan hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di wilayah kerja Puskesmas Teluk Lingga pada tahun 2021 adalah 81.63%, bulan Juli 2022 adalah 81,69% dan bulan Januari 2023 adalah 81,61%. Hal ini dibuktikan dengan jumlah pegawai Puskesmas Teluk Lingga yang berjumlah 73 orang namun saat ini ada 4 orang yang sedang dalam tugas belajar sehingga tugas dikerjakan dengan pegawai lainnya. Masih banyaknya jenis kegiatan yang belum

mencapai SPM 100% dan hasil SPM dan IKM masih pada kategori sedang menjadikan hal ini menjadi perhatian Puskesmas Teluk Lingga atas kinerja pegawainya dalam melakukan pelayanan. Hasil capaian ini sudah mendekati dengan target Dinkes Kabupaten Kutai Timur.

Hal ini menjadi alasan peneliti melakukan penelitian adalah dengan ditemukannya permasalahan hasil SPM dan IKM masih pada kategori sedang dimana hal ini dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat sehingga diperlukan penggalan permasalahan melalui variabel iklim organisasi, disiplin kerja, sistem penghargaan, kompetensi pegawai dan lingkungan fisik Puskesmas Teluk Lingga sehingga dapat dijadikan sebagai parameter untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal inilah yang menjadikan peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Teluk Lingga Tahun 2024”.

METODE

Penelitian ini berdesain survei analitik dengan metode *Cross Sectional*. Penelitian dilakukan di Puskesmas Teluk Lingga pada bulan Februari 2024 dengan populasinya adalah seluruh pegawai Puskesmas Teluk Lingga dengan teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* sehingga jumlah responden adalah 69 orang. Variabel independen dipenelitian ini adalah iklim organisasi, disiplin kerja, sistem penghargaan, kompetensi pegawai, lingkungan fisik dan untuk dependennya adalah kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan adalah kuisisioner dengan menggunakan pilihan jawaban dari sangat setuju (skor 5) sampai dengan sangat tidak setuju (skor 1) yang kemudian hasilnya diskoring untuk selanjutnya dianalisa secara univariat melalui distribusi frekuensi, analisa bivariatnya dengan menggunakan uji *chi square* dan hasil korelasi tersebut kemudian diuji kembali menggunakan regresi logistik berganda untuk diketahui variabel yang paling berhubungan. Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu mengajukan *Ethical Clearance* yang merupakan pernyataan tertulis

setelah memenuhi persyaratan tertentu dari komisi etik penelitian. Pengajuan *Ethical Clearance* dilakukan di Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman (Nomor 153/KEPK-FK/VII/2024).

HASIL

Analisa Univariat

Karakteristik Responden

Berdasarkan jawaban responden diperoleh hasil data karakteristik yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (N=69)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia (Tahun)	20-30	13	18,8
	31- 40	32	46,4
	> 40	24	34,8
Jenis Kelamin	Laki-Laki	11	15,9
	Perempuan	58	84,1
Tingkat Pendidikan	S1	23	33,3
	DIV	1	1,4
	DIII	38	55,1
	DI	1	1,4
	SMA	4	5,8
	SMK	2	2,9
Lama Bekerja (Tahun)	1-10	34	49,3
	11-15	19	27,5
	> 15	16	23,2
Total		69	100

Variabel Penelitian

Setelah melakukan perhitungan pada hasil kuisisioner melalui skoring yang telah ditetapkan

pada hasil ukur penelitian selanjutnya diperoleh kategori tiap variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Analisa Univariat Variabel Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Iklim Organisasi	Negatif	21	30,4
	Positif	48	69,6
Disiplin Kerja	Kurang Baik	25	36,2
	Baik	44	63,8
Sistem Penghargaan	Kurang Baik	22	31,9
	Baik	47	68,1
Kompetensi Pegawai	Kurang Baik	23	33,3
	Baik	46	67,7
Lingkungan Fisik	Kurang Baik	42	60,9
	Baik	27	39,1
Kinerja Pegawai	Kurang Baik	18	26,1
	Baik	51	73,9
Total		69	100

Analisa Bivariat

Penganalisaan hasil penelitian dilakukan dengan uji *Chi Square* yang kemudian dinilai kemaknaannya berdasarkan *p-value* < 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan variabel yang

berhubungan dengan kinerja pegawai adalah iklim organisasi, disiplin kerja, sistem penghargaan, kompetensi pegawai dan yang tidak berhubungan adalah lingkungan fisik yang dapat lihat pada tabel 3 dibawah ini yaitu:

Tabel 3 Analisis Bivariat Variabel

Kategori	Kinerja Pegawai						P-Value
	Kurang Baik		Baik		Total		
	N	%	n	%	N	%	
Iklim Organisasi							
Negatif	11	52,4	10	47,6	21	100	0,003
Positif	7	14,6	41	85,4	48	100	
Disiplin Kerja							
Kurang Baik	11	44,0	14	46,0	25	100	0,023
Baik	7	15,9	37	84,1	44	100	
Sistem Penghargaan							
Kurang Baik	12	54,5	10	45,5	22	100	0,001
Baik	6	12,8	41	87,2	47	100	
Kompetensi Pegawai							
Kurang Baik	12	52,2	11	47,8	23	100	0,001
Baik	6	13,1	40	86,9	46	100	
Dimensi Lingkungan Fisik							
Kurang Baik	13	30,9	29	69,1	42	100	0,015
Baik	5	18,5	22	81,5	27	100	
Total	18	26,1	51	73,9	69	100	

Analisa Multivariat

Setelah diketahui faktor yang berhubungan antara variabel bebas dengan terkait selanjutnya dilakukan uji multivariat dengan menggunakan rumus regresi logistik berganda karena merupakan dependen yang dikotom dan hasil data pada pengujian kenormalan hasil yang diperoleh data

tidak berdistribusi normal. Pada pengujian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sampai pada tahap akhir yang dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berhubungan adalah sistem penghargaan dengan hasil OR tertinggi yaitu 6,11 (95% CI OR:1,70-21,96). Hasil tahap akhir dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Analisis Regresi Logistik Berganda Tahap Akhir

Variabel	p-value	OR (95% CI)
Sistem Penghargaan	0,006	6,11 (1,70 - 21,96)
Kompetensi Pegawai	0,010	5,31 (1,48 - 19,10)

PEMBAHASAN

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Lingga

Hasil penelitian secara analisis statistik diperoleh ada hubungan iklim suatu organisasi

dengan kinerja para pegawai Puskesmas Teluk Lingga dengan *p-value* 0,003 dan nilai OR adalah 6,44 (1,99-20,82). Senada dengan penelitiannya Harahap[3] dan Utami[6], yang memperoleh hasil bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kinerja akan menjadi lebih maksimal jika iklim organisasi dalam suatu instansi adalah positif. Iklim organisasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja para karyawannya. Iklim organisasi membentuk model lingkungan yang memengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan motivasi. Budaya organisasi juga menentukan sejauh mana kinerja optimal setiap individu akan tercermin dalam program kerja yang telah direncanakan. Selain itu, iklim organisasi dapat memengaruhi perilaku karyawan dan pemimpin yang merupakan anggota organisasi oleh karena itu, iklim organisasi sangat penting. Ini memfasilitasi upaya untuk beradaptasi dengan organisasi [7].

Ditemukan bahwa dalam iklim organisasi yang positif terdapat banyak peserta dengan kinerja rendah, sedangkan dalam iklim organisasi negatif terdapat sedikit peserta dengan kinerja tinggi. Hal ini menggambarkan faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja seseorang antara lain adalah riwayat pekerjaan individu. Indikator pengalaman kerja mencakup lama kerjanya karyawan, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, serta pemahaman terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikannya. Meskipun iklim organisasi bersifat positif, karyawan baru cenderung mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaan mereka di sisi lain, meskipun iklim organisasinya lemah, karyawan saat ini juga cenderung mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaan mereka. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan sangat penting untuk menggunakan dan menguasai pekerjaan secara efisien dan efektif. Iklim organisasi yang kondusif tidak terbentuk secara otomatis. Hal ini menuntut manajemen untuk melakukan upaya pengelolaan suasana di Puskesmas agar pegawai merasakan iklim organisasi yang positif dan kinerjanya mampu memberikan pelayanan terbaiknya untuk masyarakat yang membutuhkan.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Lingga

Hasil penelitian secara analisis statistik diperoleh ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Teluk Lingga dengan *p-value* 0,023 dan nilai OR adalah 4,15 (1,34-12,85). Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Harahap[3]; Wandu[8]; Saputra[4]; Laoli[9], yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja merupakan salah satu elemen krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin berfungsi sebagai instrumen untuk mendorong pengendalian diri dalam pekerjaan individu dan kelompok, serta sangat penting bagi pengembangan organisasi. Selain itu, disiplin menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja unggul dengan membantu melatih karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Tingginya disiplin kerja mendukung terbentuknya tenaga kerja yang tangguh dan berkualitas dengan mendorong pegawai untuk memberikan upaya lebih, meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan aktivitas secara efektif, serta berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal[10].

Kedisiplinan dari setiap pegawai merupakan rasa tanggung jawab dan tingkat kesadarannya masing-masing yang berkaitan erat dengan seberapa besar mampu melaksanakan aturan yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hal ini tentunya dikuatkan dengan motivasi yang terbangun saat pegawai bekerja karena jika motivasi kerja masih kurang, maka pegawai belum dapat mengarahkan dan mengoptimalkan segala potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan Puskesmas itu sendiri. Penting bagi pimpinan dan manajemen Puskesmas untuk membangun sikap kedisiplinan pegawai dibutuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai sehingga diperlukan membuat aturan dengan mendengarkan ide dari pegawai yang disiplinnya masih kurang dengan tujuan menggali permasalahan dari kurangnya kedisiplinannya selain itu dapat melakukan *In House Training* agar memberikan penyegaran

kepada karyawan tentang kinerja yang baik dari sudut kedisiplinan.

Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Lingga

Hasil penelitian secara analisis statistik diperoleh ada hubungan sistem penghargaan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Teluk Lingga dengan *p-value* 0,001 dan nilai OR adalah 8,20 (2,47-27,20). Hasil penelitian ini senada lainnya mengenai adanya pengaruh antara sistem penghargaan dengan kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Habibi[11] dan Sada[12]. Penghargaan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Banyak individu memanfaatkan imbalan sebagai sumber motivasi bagi diri dalam bekerja. Pekerjaan apapun akan dirasakan lebih puas jika penghargaan yang diperoleh juga sesuai. Oleh karena itu, penghargaan diterima akan dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang[13].

Sistem penghargaan diterapkan secara efektif, tingkat keterampilan karyawan akan tercermin dalam kinerja mereka, dan karyawan akan mampu meningkatkan motivasi dengan memenuhi harapan yang ada. Selain itu, ketika imbalan yang diterima sejalan dengan harapan, kemungkinan besar akan muncul karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa pemberian penghargaan tidak hanya harus diberikan secara finansial namun juga penting secara nonfinansial seperti pujian dan ucapan terima kasih oleh pimpinan dan manajemen Puskesmas dalam pencapaian yang sudah diraih pegawainya agar membuat pegawainya merasa dihargai atas kinerja yang telah diberikannya secara maksimal.

Hubungan Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Lingga

Hasil penelitian secara analisis statistik diperoleh ada hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Teluk Lingga dengan *p-value* 0,001 dan nilai OR adalah 7.27 (2,22-23,80). Hasil penelitian ini senada

dengan Harahap[3]; Saputra [4]; Nhu[14]; Anggainsi[15], yang memperoleh hasil bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi yang baik akan membuat seseorang akan memberikan hasil yang lebih maksimal sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan dari tempatnya bekerja.

Kemampuan seseorang bekerja secara baik akan memberikan hasil yang pastinya juga lebih maksimal. Menurut hasil penelitiannya Prabowo[16] dan Ahmaluddin [17], kinerja pegawai sangat banyak dipengaruhi oleh organisasi tempatnya bekerja yang salah satunya cukup penting adalah kompetensi dari pegawai itu sendiri yang merupakan sumber daya dari suatu organisasi. Hasil studi sebelumnya juga memaparkan jika terampil menyelesaikan pekerjaannya atas dasar kompetensi yang dimilikinya akan menghasilkan kinerja yang terbaik[18]. Pada hasil penelitian masih diperoleh adanya kompetensi yang kurang namun kinerja baik dan kompetensi yang baik dengan kinerja kurang baik hal ini dikarenakan banyaknya faktor lain yang berperan terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri karena jika faktor lain tersebut mendominasi kondisi kerja pegawai misalnya adalah sistem penghargaan yang kurang atau rasa tanggung jawab yang rendah terhadap tugasnya maka meskipun memiliki kompetensi yang baik tetap akan menghasilkan kinerja yang kurang.

Adanya kinerja yang baik meskipun kompetensi kurang disebabkan oleh kerja yang saling kompak dan membantu antar rekan kerja dimana iklim organisasi berjalan dengan baik. Karyawan berkualifikasi tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai pekerjaan dan tanggung jawab mereka, serta melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Manajemen puskesmas perlu melakukan evaluasi kemampuan pegawai secara berkala dan menyediakan kesempatan pelatihan serta pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kinerja.

Hubungan Lingkungan Fisik dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Teluk Lingga

Hasil penelitian secara analisis statistik diperoleh tidak ada hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai di Puskesmas Teluk Lingga dengan *p-value* 0,386 dan nilai OR adalah 0,50 (0,15-1,63). Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hisan[19], yang memperoleh hasil kinerja pegawai UPT Puskesmas di Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang tidak terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan tempat kerja.

Menurut hasil wawancara dengan responden pengelolaan lingkungan kerja fisik oleh manajemen Puskesmas Teluk Lingga sudah diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja sudah diupayakan namun karena kondisi bangunan tidak memungkinkan untuk memberikan kenyamanan secara maksimal sehingga masih menimbulkan keluhan bagi pegawainya. Sehingga dipenelitian diperoleh adanya responden yang meskipun merasa lingkungan kerja fisiknya kurang baik namun tetap memiliki kinerja yang baik karena meskipun lingkungan fisik kurang nyaman namun lingkungan non fisik memberikan kenyamanan secara psikis dalam bekerja. Namun saat kondisi lingkungan fisik terasa sangat mengganggu misalnya pada musim panas dan udara di dalam ruangan pengap dan panas tentunya akan menimbulkan keluhan bagi pegawai dan akan menyebabkan terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan fisik yang optimal memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Area kerja yang nyaman, teratur, dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai menciptakan suasana yang lebih menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan yang bersih, pencahayaan yang sesuai, dan desain ruang kerja yang ergonomis dapat memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan konsentrasi karyawan[20]. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Maassen[20]; Broom[21]; Freihoefer[22]; Nuraena[23].

Lingkungan kerja fisik yang nyaman memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya menjadi lebih fokus dan bisa bekerja secara efisien, namun semangat dalam kinerja tidak sepenuhnya ditunjang oleh kenyamanan lingkungan fisik karena lingkungan non fisik dan faktor pendukung lainnya akan mempengaruhi kinerja pegawai, apalagi pegawai menyadari kondisi Puskesmas saat ini sudah berupaya memenuhi standar kelayakan bangunan Puskesmas dan telah terakreditasi Paripurna sehingga meskipun masih ada dirasakan kekurangan tidak membuat kinerja menjadi menurun namun hal ini tetap menjadi perhatian pegawai agar pimpinan bisa lebih memberikan tata ruang yang nyaman bagi mereka untuk bekerja. Penting bagi pimpinan untuk memperhatikan tata ruang pegawai yang ruangnya masih kurang nyaman saat bekerja agar bisa dimodifikasi sesuai dengan standar bangunan Puskesmas dan tetap memberikan kenyamanan kepada pegawai.

Variabel yang Paling Berhubungan dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan RSUD Kudungga

Hasil ini menunjukkan variabel yang paling berhubungan kinerja pegawai adalah sistem penghargaan dengan OR tertinggi yaitu 6,11 (95% CI OR:1,70- 21,96), artinya pada pegawai yang diberikan penghargaan yang baik akan beresiko memiliki kinerja yang baik sebesar 6,11 kali dibandingkan dengan pegawai yang tidak diberikan penghargaan kurang baik. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini[24], bahwa faktor penghargaan memiliki pengaruh yang dominan pada kinerja karyawan.

Pada hasil jawaban per butir kuisisioner diperoleh jawaban mayoritas responden terhadap 10 kuisisioner dari indikator penghargaan non finansial yaitu mengenai Puskesmas memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawainya untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan pekerjaannya yaitu ada 56 responden (81,2%) (pilihan setuju). Namun ada 1,4% yang merasa dalam bekerja fasilitas tidak mendukung

pekerjaannya dan terbanyak pada gaji yang tidak diberikan secara tepat waktu yaitu ada 9 orang (13%). Hasil ini memberikan gambaran bahwa masih ada responden yang menyatakan pekerjaannya tidak bisa maksimal karena tidak didukung fasilitas dan ada yang merasa tidak tepat waktu namun hal tersebut melalui wawancara yang tidak terstruktur diperoleh bahwa pegawai memahami kondisi Puskesmas yang masih belum bisa menyediakan fasilitas yang membuatnya bisa maksimal dalam bekerja dan terhadap gaji yang tidak tepat waktu hal tersebut hanya kadang-kadang saja dan tidak terlalu lama namun karena memang terkait dengan kebutuhan hidup menyebabkan pegawai jika merasa sangat membutuhkan menjadi kurang nyaman. Kompensasi merujuk pada manfaat yang diperoleh melalui penyelesaian tugas, penyediaan layanan, atau pelaksanaan tanggung jawab. Imbalan dapat berupa uang, perhatian, pujian, atau kombinasi dari ketiganya. Tujuan dari penghargaan ini adalah untuk mendorong individu agar lebih aktif dalam upaya meningkatkan prestasinya[25].

Penghargaan merupakan alat pengendali penting yang digunakan oleh sebuah instansi untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya karena secara finansial jika di Puskesmas sudah ditetapkan namun jika non finansial harus diterapkan oleh pimpinan karena dengan pujian atas hasil kerja pegawainya maka akan menjadi pendorong seseorang dalam bekerja karena merasa dihargai. Penghargaan dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima pewartas balas jasa kerjanya. Kinerja dipengaruhi oleh bagaimana puasanya karyawan pada penghargaan yang diterimanya, karena itu sistem penghargaan harus juga mendorong kepuasan karyawan, ketidakpuasan akan muncul dalam kinerja yang rendah yang akan menyebabkan lebih banyak malas bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan keluhan. Pada saat dikelola secara baik, penghargaan akan membantu organisasi mencapai tujuannya, dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan semangat kerja pegawainya [26].

Adanya responden yang menyatakan masih kurangnya fasilitas dalam mendukung

pekerjaannya karena memang kondisinya masih terbatas dan masih bisa diupayakan menyelesaikan pekerjaan dengan cara lainnya. Sedangkan terhadap gaji hal itu terjadi pada responden yang honorer sehingga terkadang tidak tepat waktu seperti yang pegawai negeri. Sangat diperlukan agar manajemen Puskesmas tetap mengupayakan untuk mensupport fasilitas kerja pegawai yang masih kurang agar kinerja menjadi lebih maksimal dan juga agar gaji yang diberikan diupayakan untuk tepat waktu.

SIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh adanya hubungan antara variabel iklim organisasi, disiplin pegawai, sistem penghargaan, kompetensi pegawai dan yang tidak berhubungan adalah variabel lingkungan fisik. Pada variabel yang paling berhubungan adalah sistem penghargaan. Diharapkan untuk seluruh pegawai selalu menjaga dan memperbaiki kedisiplinan yang masih kurang, meningkatkan kompetensi sesuai dengan profesinya, menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja baik antar teman, bawahan maupun kepada atasan agar hasil pekerjaan lebih maksimal dan kinerja menjadi lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas berkat Rahmat Allah SWT peneliti ucapkan syukur yang tiada terhingga dan juga kepada orang tua dan suami tercinta yang telah memberikan support yang begitu besar hingga sampai kepada titik akhir. Serta kepada para pembimbing dan penguji yang senantiasa memberikan arahan dan dukungan agar hasil penelitian ini menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wulansari dan Wahyono (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sragen Pada Masa Pandemi Covid-19. Vol 10 No. 1. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- [2] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit Budi Utama.

- [3] Harahap (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2022. Vol. 7 No 2. ISSN 2623-1581. *PREPOTIF : Jurnal. Kesehatan Masyarakat*. Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Direktorat Pascasarjana Universitas Sari Mutiara. P. 1573-1589.
- [4] Saputra (2023) *Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumdes Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- [5] Saragih, (2022) *Pengaruh Total Quality Management, Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Puskesmas di Kota Jambi)*. Universitas Jambi
- [6] Utami Made D. (2024). The Influence of Organizational Climate on Employee Performance: The Mediating Role of Perceived Work Stress. *International Journal of Science and Society*, Volume 6, Issue 4. 2024. p120-135
- [7] Fauziyyah (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang. Pistemik. *Indonesian Journal Of Social And Political Sciences*. Volume 4, No.2. P27- 37
- [8] Wandu (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Jurnal Fluralis*. Volume 1. No, 1 P- ISSN : 2828-7070xe-ISSN :2829-0917.
- [9] Laoli, B (2024). Improving Employee Performance: A Study of The Influence of Motivation Sincerity Discipline and Work Environment. *Journal International Journal Of Contemporary Studies In Education*. VOL.03. NO.01 (2024) 82-9 DOI : <https://doi.org/10.56855/ijcse.v3i1.974>
- [10] Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [11] Habibi (2021). Hubungan Reward Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Sitanala Tahun 2020. Vol 6. No. 2. *Jurnal JKFT: Universitas Muhammadiyah Tangerang*. p73-82
- [12] Sada La (2022). Relationship of Implementation Organizational Strategies and Reward Systems with Performance of Employees at Health Center in Konawe Selatan District. *Waluya. The International Science Of Health Journal Vol.1 No.4*. p114-119 DOI: <https://doi.org/10.54883/wish.v1i4.21>
- [13] Irawan (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. Volume 8 No 1. *eJournal Administrasi Negara*, 8 (1): 2020 : 9507-9521. ISSN 2541-674x
- [14] Nhu (2024). The effect of employee competence and competence – job – fit on business performance through moderating role of social exchange: A study in logistics firms. *The Asian Journal of Shipping and Logistics* Volume 40, Issue 4, December 2024, p187-197.
- [15] Anggani (2024). The Influence of Competence and Training towards Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable in Wonoayu Health Center, Sidoarjo Regency. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis*. Volume 07 Issue 09 September 2024. p 4329-4335. DOI: 10.47191/ijmra/v7-i09-25.
- [16] Prabowo (2023). The Effect of Competence, Workload, and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study at Puskesmas Guntur II Demak). *Educational Journal of History and Humanities*, 6 (4), 2023, pp. 2375-2384 P-

- ISSN: 2614-3917, E-ISSN: 2775-5037 DOI:
<https://doi.org/10.24815/jr.v6i4.34631>
- [17] Ahmaluddin. (2022). *The Impact Of Employee Competence And Infrastructure Toward Employee Performance At Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Barat During The Covid 19 Pandemic*. *Saburai-IJSSD : International Journal Of Social Sciences And Development* Volume 6, No.1 (2022).
- [18] Liana (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara* Vol 16, No. 1, Juli 2023. DOI : <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.912>
- [19] Hisan.A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang*. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business* Volume 7, No 2 (2023), September, 1357-1363
- [20] Maassen, (2021). Defining a Positive Work Environment for Hospital Healthcare Professionals: A Delphi Study. *PLoS ONE* 2021, 16, e0247530. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247530>
- [21] Broom, M.(2019) A. Exploring the Impact of a Dual Occupancy Neonatal Intensive Care Unit on Staff Workflow, Activity, and Their Perceptions. *Health Environ. Res. Des. J.* 2019, 12, 44–54.
- [22] Freihofer, K.(2019). Implications of a Decentralized Postpartum Unit Design and Clinical Operations. *Health Environ. Res. Des. J.* 12, 39–52.
- [23] Nuraena, S. (2024). The Relationship between Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, and Organizational Commitment on the Performance of Nurses in the Inpatient Ward of Kendari City Hospital. *Journal of Health Science and Medical Therapy*, 2(02), 135–148. DOI: <https://doi.org/10.59653/jhsmt.v2i02.767>
- [24] Aini, N. (2021). *Pengaruh Team Work dan Penghargaan pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Surabaya*. *IDEL : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 2 No. 2. DOI: 10.38076/ideijeb.v2i2.63. p113-121.
- [25] Mangkunegara (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [26] Sedarmayanti, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama