

# FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TELUK TIRAM KOTA BANJARMASIN TAHUN 2021

Sullam Hayati Nur<sup>1</sup>, Ahmad Zacky Anwary<sup>2</sup>, M. Febriza Aquarista<sup>3</sup>  
Kesehatan Masyarakat, 13201, Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari 17070058  
Kesehatan Masyarakat, 13201, Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari 1127028401  
Kesehatan Masyarakat, 13201, Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad  
Al-Banjari 1116128801  
Email : [Sullamhayatinur290116@gmail.com](mailto:Sullamhayatinur290116@gmail.com)

## ABSTRAK

Tenaga kesehatan di puskesmas sangat berperan penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Inti dari pelayanan puskesmas tentunya adalah pelayanan dari tenaga kesehatan. Namun kinerja dari tenaga yang lain atau tenaga Non-Nakes juga merupakan unsur yang mendukung tercapai dan terlaksananya kegiatan puskesmas. diketahui bahwa ada kenaikan dan penurunan angka penilaian kinerja pada pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Karena itu peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat analitik dengan desain *cross sectional*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. Hasil penelitian tidak terdapat hubungan umur dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram dengan  $p\text{-value}=0,388$ , Tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram  $p\text{-value}=0,677$ , ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram  $p\text{-value}=0,036$ , Tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram  $p\text{-value}=0,236$ , ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram  $p\text{-value}=0,036$ , ada hubungan insentif dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram  $p\text{-value}=0,036$ , ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin  $p\text{-value}=0,000$ , Tidak terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021  $p\text{-value}=0,275$ .

Kata Kunci : Kinerja, umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, lingkungan kerja, insentif, motivasi, kepemimpinan

## ABSTRACT

*Health workers at the puskesmas have an important role in the implementation of health services. The core of puskesmas services is of course the services of health workers. However, the performance of other personnel or non-Nakes personnel is also an element that supports the achievement and implementation of puskesmas activities. It is known that there is an increase and decrease in the number of performance appraisals for employees at the Teluk Tiram Health Center in Banjarmasin City. Therefore, the researcher wanted to know the factors related to the performance of employees at Teluk Tiram Public Health Center, Banjarmasin City. The type of research used is analytic quantitative with a cross sectional design. Sampling in this study using the Total Sampling technique. The results showed that there was no relationship between age and*

*employee performance at the Teluk Tiram Public Health Center with p-value = 0.388, there was no relationship between gender and employee performance at the Teluk Tiram Public Health Center p-value = 0.677, there was a relationship between education and employee performance at the Teluk Tiram Public Health Center p-value = 0.036, There is no relationship between tenure and employee performance at Teluk Tiram Public Health Center p-value = 0.236, there is a relationship between work environment and employee performance at Teluk Tiram Public Health Center p-value = 0.036, there is an incentive relationship with employee performance at Teluk Tiram Public Health Center p-value = 0.036, there is a relationship between motivation and employee performance at the Teluk Tiram Public Health Center in Banjarmasin City p-value = 0.000, There is no relationship between leadership and employee performance at the Teluk Tiram Public Health Center in Banjarmasin City in 2021 p-value = 0.275.*

*Keywords: Performance, age, gender, education, years of service, work environment, incentives, motivation, leadership*

## **PENDAHULUAN**

Pelayanan yang bermutu dan memuaskan pasien dapat tercipta apabila sumber daya manusia kesehatan yang diperlukan dapat mencukupi baik dalam segi jumlah, jenis, dan kualitasnya. Selain itu harus terdistribusi secara adil dan merata baik pada fasilitas pelayanan primer, sekunder, maupun tersier (Kemenkes RI, 2012).

Menurut Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes). Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Setiap puskesmas dalam melakukan kegiatannya tentu memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih tujuan-tujuan tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan tersebut adalah

adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila pegawai yang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan tupoksinya sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator seperti lingkungan kerja, pemberian insentif, motivasi dan kepemimpinan. Menurut penelitian masnah (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa responden lebih banyak memiliki motivasi yang baik dengan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan pemberian program insentif dapat membantu meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, suasana, dan hubungan antar rekan kerja. Hubungan rekan kerja adalah hubungan kerja sama di lingkungan tempat kerja dengan teman kerja dalam suatu ruangan maupun hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam bentuk komunikasi, interaksi, dukungan serta saling menghargai yang dapat memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Penelitian ini dilakukan di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin adalah salah satu bagian dari penyelenggara pelayanan kesehatan yang berhadapan langsung dalam menjalankan fungsinya yaitu memberikan pelayanan sebaik-baiknya. Puskesmas Teluk Tiram memiliki visi “BAIMAN (Bertaqwa, Aman, Indah, Maju, Amanah, dan Nyaman)” visi tersebut didukung dengan sumber daya manusia yaitu 40 orang pegawai. Kinerja Pegawai adalah salah satu unsur yang dapat mendukung tercapainya visi-misi yang dimiliki puskesmas Teluk Tiram.

Inti dari pelayanan puskesmas tentunya adalah pelayanan dari tenaga kesehatan. Namun kinerja dari tenaga yang lain atau tenaga Non-Nakes juga merupakan unsur yang mendukung tercapai dan terlaksananya kegiatan puskesmas. Peneliti mendapatkan informasi berupa data kinerja seluruh pegawai di puskesmas Tahun 2018, 2019 dan tahun 2020. Dengan rata-rata 85,05 pada tahun 2018, 75,02 Pada tahun 2019 dan 83,10 pada tahun 2020. Alat pengukuran kinerja pegawai yang digunakan berupa penilaian dengan menggunakan format Sasaran Kerja Pegawai (SKP) untuk PNS dan lembar evaluasi untuk PTT. Kinerja dinilai berdasarkan rencana kegiatan dan perilaku.

Berdasarkan data dan teori tersebut diketahui bahwa ada kenaikan dan penurunan angka penilaian kinerja pada pegawai. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kinerja, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, lingkungan kerja, insentif, kepemimpinan dan motivasi pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Serta mengetahui hubungan antara umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, lingkungan kerja,

insentif, kepemimpinan, motivasi dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat analitik dengan desain cross sectional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Desain penelitian cross sectional merupakan suatu penelitian yang mempelajari korelasi antara paparan atau faktor risiko (independen) dengan akibat atau efek (dependen), dengan pengumpulan data dilakukan dalam bersamaan secara serentak dalam satu waktu antara faktor risiko dengan efeknya (point time approach).

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2021 sampai dengan bulan Juli 2021. Penelitian ini dilakukan di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin, provinsi Kalimantan Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Adapun jumlah keseluruhan pegawai di puskesmas Teluk Tiram berjumlah 40 orang yang terdiri dari 25 pegawai tetap dan 15 pegawai tidak tetap. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling. Dengan begitu maka sampelnya adalah seluruh pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, lingkungan kerja, insentif, kepemimpinan dan motivasi. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Univariat

Diketahui bahwa umur pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin paling sedikit berumur dalam kategori remaja yaitu 2 orang (5%), dewasa yaitu sebanyak 28 orang (70%) dan lansia yaitu sebanyak 10 orang (25%). Diketahui bahwa jenis kelamin pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin lebih banyak responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 28 orang (70%). Diketahui bahwa dari 40 responden tingkat pendidikan paling banyak adalah kategori pendidikan tinggi yaitu sebanyak 38 orang (95%) dan paling sedikit adalah kategori pendidikan menengah atau SMA yaitu 2 orang (5%). Diketahui bahwa lebih banyak responden dengan masa kerjanya lama yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 27 orang (67,5%).

Diketahui bahwa 32 responden (80%) kinerja responden dalam kategori baik sedangkan dalam kategori kurang sebanyak 8 orang (20%). Didapati bahwa 80% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang diselesaikan tidak banyak terjadi kekurangan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Responden menyatakan bahwa program kerja yang disebut dengan Penilaian

Kinerja Puskesmas (PKP) telah disusun untuk digunakan sebagai acuan kerja sehingga dapat menjadi patokan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil distribusi frekuensi berdasarkan lingkungan kerja dapat diketahui bahwa dari 38 responden (95%) menyatakan lingkungan kerja pegawai dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil distribusi frekuensi berdasarkan insentif dapat diketahui bahwa dari 40 responden diperoleh sebanyak 38 responden (95,0%) menyatakan insentif pegawai dalam kategori cukup.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil distribusi frekuensi berdasarkan motivasi dapat diketahui bahwa dari 40 responden diperoleh sebanyak 31 responden (77,5%) motivasi responden dalam kategori positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil distribusi frekuensi berdasarkan kepemimpinan dapat diketahui bahwa dari 40 responden diperoleh sebanyak 35 responden (87,5%) menyatakan kepemimpinan dalam kategori baik.

### 2. Analisis Bivariat

Tabel 1

Distribusi Hubungan Umur dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021

Umur	Kinerja Pegawai				<i>p-value</i>
	Remaja + Dewasa		Lansia		
	N	%	N	%	
Baik	25	83,3	7	70	0,388
Kurang	5	16,7	3	30	
Total	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dewasa dengan kinerja baik sebanyak 25 orang (83,3%) dan kinerja kurang yaitu 5 orang (16,7), sedangkan responden yang umurnya masuk kategori lansia dengan kinerja baik yaitu 7 orang

(70%) dan kinerja kurang yaitu 3 orang (30%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh p-value = 0,388 yang artinya tidak ada hubungan umur dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021.

Tabel 2  
Distribusi Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021

Jenis Kelamin	Kinerja Pegawai				p-value
	Laki-laki		Perempuan		
	N	%	N	%	
Baik	9	75	23	82,1	0,677
Kurang	3	25	5	17,9	
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan dengan kinerja baik sebanyak 23 orang (82,1%) dan kinerja kurang yaitu 5 orang (17,9%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki dengan kinerja

baik yaitu 9 orang (75%) dan kinerja kurang yaitu 3 orang (25%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh p-value = 0,677 yang artinya tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021.

Tabel 3  
Distribusi Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021

Pendidikan	Kinerja Pegawai				p-value
	Menengah		Tinggi		
	N	%	N	%	
Baik	0	0	32	84,2	0,036
Kurang	2	100	6	15,8	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikan tinggi dengan kinerja baik sebanyak 32 orang (84,2%) dan kinerja kurang yaitu 6 orang (15,8%), sedangkan responden yang tingkat pendidikan menengah dengan kinerja baik

yaitu 0 orang (0%) dan kinerja kurang yaitu 2 orang (100%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh p-value = 0,036 yang artinya ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021.

Tabel 4  
Distribusi Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021

Masa Kerja	Kinerja Pegawai				p-value
	Lama		Baru		
	N	%	N	%	
Baik	20	74,1	12	92,3	0,236
Kurang	7	25,9	1	7,7	
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden kategori masa kerja lama dengan kinerja baik sebanyak 20 responden (74,1%) dan kinerja kurang yaitu 7 responden (25,9%), sedangkan responden kategori masa kerja baru dengan kinerja baik yaitu 12 orang

(92,3%) dan kinerja kurang yaitu 1 orang (7,7%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh p-value = 0,236 yang artinya tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021.

Tabel 5  
Distribusi Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021

Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai				p-value
	Baik		Kurang		
	N	%	N	%	
Baik	32	84,2	0	0	0,036
Kurang	6	15,8	2	100	
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diketahui bahwa lingkungan kerja dengan kinerja baik sebanyak 32 orang (84,2%) dan kinerja kurang yaitu 6 orang (15,8%), sedangkan lingkungan kinerja kurang dengan kinerja baik yaitu 0 orang (0%) dan kinerja

kurang yaitu 2 orang (100%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh p-value = 0,036 yang artinya ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021.

Tabel 6  
Distribusi Hubungan Insentif dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021

Insentif	Kinerja Pegawai				<i>p-value</i>
	Cukup		Kurang		
	N	%	N	%	
<b>Baik</b>	32	84,2	0	0	0,036
<b>Kurang</b>	6	15,8	2	100	
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden kategori insentif cukup dengan kinerja baik sebanyak 32 orang (84,2%) dan kinerja kurang yaitu 6 orang (15,8%), sedangkan responden kategori insentif kurang dengan kinerja baik yaitu 0

orang (0%) dan kinerja kurang yaitu 2 orang (100%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh  $p\text{-value} = 0,036$  yang artinya ada hubungan insentif dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021.

Tabel 7  
Distribusi Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram Kota Banjarmasin Tahun 2021

Motivasi	Kinerja Pegawai				<i>p-value</i>
	Positif		Negatif		
	N	%	N	%	
Baik	30	96,8	2	22,2	0,000
Kurang	1	3,2	7	77,8	
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden kategori motivasi positif dengan kinerja baik sebanyak 30 orang (96,8%) dan kinerja kurang yaitu 1 orang (3,2%), sedangkan responden kategori motivasi negatif dengan kinerja baik yaitu 2

orang (22,2%) dan kinerja kurang yaitu 7 orang (77,8%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh  $p\text{-value} = 0,000$  yang artinya ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021.

Tabel 8  
Distribusi Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Teluk Tiram  
Kota Banjarmasin Tahun 2021

Kepemimpinan	Kinerja Pegawai				<i>p-value</i>
	Efektif		Kurang Efektif		
	N	%	N	%	
<b>Baik</b>	29	82,9	3	60	0,275
<b>Kurang</b>	6	17,1	2	40	
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	

(Data Primer 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden kategori kepemimpinan efektif dengan kinerja baik sebanyak 29 orang (82,9%) dan kinerja kurang yaitu 6 orang (17,1%), sedangkan responden kategori kepemimpinan kurang efektif dengan kinerja baik yaitu 3 orang (60%) dan

kinerja kurang yaitu 2 orang (40%). Hasil uji statistik chi-square diperoleh  $p\text{-value} = 0,275$  yang artinya tidak ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tahun 2021

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square, dari 40 responden diperoleh nilai  $p=0,388$  lebih besar dari  $\alpha=0,05$  dengan demikian tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa 83,3% responden dengan kategori umur dewasa dan 70% dengan kategori lansia memiliki kinerja baik. Maka pada kasus ini variabel umur tidak menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartini dkk (2018) menyatakan tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja, sedangkan hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiarini (2012) yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja ( $p\text{-value}=0,000$ ).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square, dari 40 responden diperoleh nilai  $p=0,677$  lebih besar dari  $\alpha=0,05$  dengan demikian tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa 75% pegawai laki-laki dan 82,1% pegawai perempuan dalam kategori baik. Penilaian kinerja di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin dilihat berdasarkan program kerja yang sudah ditentukan. Dalam hal ini pegawai laki-laki ataupun pegawai perempuan sama-sama bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Maka pada kasus ini dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja hal ini dikarenakan tidak ada perbedaan berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini dkk (2018) menyatakan tidak



ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja dan hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara Indah Ayu (2015) bahwa gender atau jenis kelamin memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dari 40 responden diketahui mayoritas pendidikan terakhir pegawai masuk dalam kategori tinggi dan diperoleh nilai menggunakan uji chi-square yaitu  $p=0,036$  lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  dengan demikian ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Pada kasus ini terdapat 2 responden (100%) pegawai dengan pendidikan rendah menjawab pernyataan dengan hasil masuk ke dalam kategori kinerja kurang. Adanya hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram dapat dikarenakan dengan pendidikan yang semakin tinggi maka kesadaran, keterampilan dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas pekerjaannya semakin baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian sejalan dengan penelitian Grosman (1999) dalam Prasetyaningrum (2011) pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gihonia (2010) menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dari 40 responden diketahui mayoritas masa kerja pegawai masuk dalam kategori lama dan diperoleh nilai menggunakan uji chi-square yaitu  $p=0,236$  lebih besar dari  $\alpha=0,05$  dengan demikian tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Dapat dilihat pada tabel 4.14 yaitu 74,1% responden dengan masa

kerja lama dan 92,3% responden dengan masa kerja baru sama-sama memiliki kinerja baik dikarenakan pegawai dalam kategori lama sudah berpengalaman dalam bekerja dan pegawai dalam kategori baru memiliki antusias yang tinggi dalam belajar untuk bekerja dengan baik. Maka pada kasus ini, variabel masa kerja tidak menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palar (2018) bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit Bhayangkara tk.iii Manado. Penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Prasetyaningrum (2011) semakin lama seorang pegawai bekerja semakin semakin tinggi produktivitasnya karena berpengalaman dan keterampilannya.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square, dari 40 responden diperoleh nilai  $p=0,036$  lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  dengan demikian ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Diketahui bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di puskesmas Teluk Tiram baik dikarenakan 95% responden menyatakan memiliki rassa hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja serta terpenuhinya fasilitas dan sirkulasi udara yang baik di tempat kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurianggono dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan perhatian yang khusus agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja tersebut. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) bahwa tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square, dari 40 responden diperoleh nilai  $p=0,036$  lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  dengan demikian adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Dapat dilihat pada tabel 4.16 bahwa 100% responden dengan insentif kurang memiliki kinerja kurang baik dan 84,2% responden dalam kategori insentif

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square, dari 40 sponden diperoleh nilai  $p=0,000$  lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  dengan

pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin karena 77,8% responden dengan motivasi negatif memiliki kinerja kurang. Penelitian ini sependapat dengan para ahli Henry Simammora bahwa ia

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi-square, dari 40 responden diperoleh nilai

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohana dkk (2017) bahwa ada hubungan antara kepemimpinan Karu dengan kinerja dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim dkk (2013) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin (80%) memiliki kinerja baik.
2. Tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021 dengan  $p\text{-value}=0,388$ .

cukup memiliki kinerja baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sirema Santi (2019) bahwa tidak ada hubungan insentif dengan kinerja pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah tahun 2019. Hal ini bertoalak belakang dengan pendapat Wisnuwardani (2012) yang mengungkapkan bahwa tidak semua kader hanya bekerja dengan mengharapkan imbalan atau insentif.

demikian ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki

menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Masnah dkk (2020) ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

$p=0,275$  lebih besar dari  $\alpha=0,05$  dengan demikian tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di

3. Tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021  $p\text{-value}=0,677$ .
4. Terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021  $p\text{-value}=0,036$ .
5. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021  $p\text{-value}=0,236$ .
6. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021  $p\text{-value}=0,036$ .
7. Terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai di

- puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021 p-value=0,036.
8. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021 p-value=0,000.
  9. Tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin Tahun 2021 p-value=0,275.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Moh. Tulus. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Amalia, F., S.A. Nugraheni, A. Kartini. (2018). Pengaruh Edukasi Gizi Terhadap Pengetahuan Praktik Calon Ibu Dalam Pencegahan Kekurangan Energi Kronik Ibu Hamil (Studi Pada Pengantin Baru Wanita di Wilayah Kerja Puskesmas Duren, Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6. 370-377.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya: CV. Jakad publishing
- Bakara, Lasri (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. *Jurnal Ilman*. 3(1). 9-15.
- Bambang Kusriyanto. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Education.
- Fauziah, Tria (2018). Hubungan antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado. *Jurnal Kesmas*. 7(5). 1-8.
- Gihonia, Rezki (2010). Hubungan Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sumber Daya Manusia dan Rumah Tangga RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Ginanjar, Rodi Ahmad.(2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negri Yogyakarta.
- Ginting, R., & Purba, S. Y. (2019). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Kader Imunisasi Dasar Campak Pada Bayi Di Wilayah Kerja Puskesmas Padang Bulan Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi*. 2(1). 63-70
- Grossman, L. I., Oliet, S., and Del Rio, C. E. (1995). *Ilmu Endodontik Dalam Praktek Edisi 11*. Jakarta : EGC, p. 248.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*. 5 (1). 73-89.

- Hanafi, Bayu Dwilaksono (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis*. 5 (1). 73-89.
- Hasibuan dkk (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Hidayat, A. A. (2007). *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Kemendes RI. (2017). *Profil Kesehatan Indonesia 2016*. Keputusan Menteri kesehatan Republik Indonesia. Jakarta
- Kemendes Ri. (2013). *Riset Kesehatan Dasar; RISKESDAS*. Jakarta: Balitbang Kemendes Ri
- Kemendes RI. (2011). *Pedoman Pelaksanaa Jaminan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kemendes.
- Kemendes RI. (2012). *Profil Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : kemendes
- Kemendes RI. (2016). *INFODATIN Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI Situasi Balita Pendek*.
- Kemendes RI. (2017). *Profil Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : kemendes
- Kemendikbud RI. (2016). *Indonesia Educational Statistics In Brief*. Jakarta: Kemendikbud
- Kiting, Renate Pah.(2015).Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posbindu Penyakit Tidak Menular. *Jurnal Berkala Kesehatan*. 1(2). 106-114.
- Kurniati, A., & Efendi, F. (2012). *Kajian SDM kesehatan di Indonesia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1). 61-70.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariani, K. R., dan K. Kartini. (2018). Derajat merokok berhubungan dengan kadar hemoglobin pada pria usia 30-40 tahun. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*. 1(1). 85-92.
- Masnah ddk. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal manusia dan kesehatan*. 3(3). 421-431.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi*. Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmojo S. (2011). *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prasetyaningrum, Rizca M. (2011). Hubungan Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Staf Struktural RSUD Dr. Moewardi Surakarta Tahun 2011. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Pratiwi, Astri. (2010). Hubungan Faktor Ekstrinsik Motivasi dengan Kinerja

- Karyawan Divisi Administrasi dan Keuangan Rumah Sakit “X” Jakarta Tahun 2010. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Priansa, Donni Junni (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Pusparini. (2016). Low density lipoprotein padat kecil sebagai faktor risiko aterosklerosis. 25(1).
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & mary Coulter. (2015). *Management*. Thirteen Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall, London.
- Santoso, Setyarini. (2012). Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 14(1). 16-31.
- Sarinah, Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Setiyobroto, dkk. (2005). *Aplikasi Statistika dalam Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Setiawati, Wartini.(2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. 3(2).
- Sitepu, Marlen. (2020). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Medan Tere Margareth. *Jurnal Ilmiah Kebidanan & Kespro*. 2(2). 18-22.
- Siyoto, Sandu & Sodik,. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing.
- Soekarso & Putong, Iskandar. (2015). *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Subjiyanto (2018). *Jika Pegawai Negeri Sipil Memilih Jabatan Fungsional Peneliti*, Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed). Jakarta: Pranada Media Group.
- Suryani dkk (2020). *Kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Nilacakra.
- Sutrisno, Yohana Novitasari, dkk. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan KinerjaPerawat Rawat Inap Di Rsud Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5(1).
- Suwondo, Diah Indriani (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17(2). 135-144.
- Trahati, MR. (2015). Implementasi Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan di Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklegi Cilacap. *Skripsi*. Yogyakarta: FKIP UNY.
- Yuningsih, Rahmi. (2012). Pengobatan Tradisional di Unit Pelayanan Kesehatan, Info Singkat Kesejahteraan Sosial. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 4(5).

Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Tyssen, Theodore G. (2005). *Buku petunjuk bagi Manajer Pemula*. Jakarta: ARCAN

Widiarini, A., & Permatasari, A. (2016). *Media Sosial Jadi Sarang Cyber Bullying pada Anak*.

Wirapuspita (2013). Insentif dan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 9(1). 58-65.