

**FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JAMBU HILIR
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN TAHUN 2022**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi

sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat



OLEH :

DURRAL FARIDA

NPM.18.07.0376

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL-BANJARI BANJARMASIN
TAHUN 2022**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data pribadi

Nama : Durral Farida

NPM : 18070376

Tempat, Tanggal Lahir : Hulu Sungai Selatan, 03 September 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl. Daplayung, RT : 002, RW : 001, Desa Kapuh,
Kecamatan Simpung, Kabupaten Hulu Sungai Selatan,
Provinsi Kalimantan Selatan

Nama Ayah : Badrul Kamali

Nama Ibu : Padlah Karimah

Nomor Telepon : 083155718388

Email : duralfarida@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2004 – 2006 RA Perwanida

2006 – 2012 SDN Kapuh Tengah 2

2012 – 2015 MTsN 2 Hulu Sungai Selatan

2015 – 2018 SMAN 1 Kandangan

2018 – 2022 Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al - Banjari

ABSTRAK

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JAMBU HILIR KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN TAHUN 2022

Durral Farida

Pembimbing 1 : H. Khairul Anam, SH., M. Kes

Pembimbing 2 : Chandra, SKM., M.Kes

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan kinerja karyawan. Studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Jambu Hilir Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022, terdapat permasalahan yang terjadi pada pegawai yaitu kinerja pegawai yang kurang maksimal sehingga mengakibatkan berbagai implikasi, pelanggaran disiplin dan sikap pegawai yang kurang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Jambu Hilir Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah semua pegawai di Puskesmas Jambu Hilir Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2022 dengan teknik *total sampling* sebanyak 45 orang terdiri dari 34 PNS dan 11 Non PNS. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan teknik analisa data dengan *chi square*. Berdasarkan hasil penelitian didapat mayoritas kinerja pegawai baik sebanyak 24 (53,3%), sikap pegawai positif sebanyak 34 (75,6%), motivasi kerja baik sebanyak 32 (71,1%), disiplin kerja baik sebanyak 35 (77,8%), ada hubungan antara sikap dan kinerja pegawai dengan nilai sigmifikan (p)=0,001, ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikan (p)=0,001, ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikan (P)=0,002. Disarankan agar pegawai dapat memaksimalkan tanggung jawabnya dan meningkatkan kinerja dibidang masing – masing.

Kata kunci : Kinerja, sikap, motivasi kerja, disiplin kerja

Kepustakaan : 28 (2005-2022)

ABSTRACT

FACTORS RELATED TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PUSKESMAS JAMBU HILIR, HULU SUNGAI SELATAN REGENCY IN 2022

Durral Farida

Preceptor I : H. Khairul Anam, SH., M. Kes

Preceptor II : Chandra, SKM., M.Kes

The success of an organization can be measured by employee performance. A preliminary study conducted at the Jambu Hilir Health Center, Hulu Sungai Selatan Regency in 2022, there are problems that occur in employees, namely employee performance that is less than optimal, resulting in various implications, disciplinary violations and employee attitudes that also affect employee performance. The purpose of the study was to determine the factors related to employee performance at the Jambu Hilir Health Center, Hulu Sungai Selatan Regency in 2022. This study was an analytic study with a cross sectional approach. The population is all employees at Jambu Hilir Health Center, Hulu Sungai Selatan Regency in 2022 with a total sampling technique of 45 people consisting of 34 civil servants and 11 non civil servants. The research instrument used a questionnaire and data analysis techniques with chi square. Based on the results of the study, the majority of good employee performance were 24 (53.3%), positive employee attitudes were 34 (75.6%), good work motivation was 32 (71.1%), good work discipline was 35 (77.8 %), there is a relationship between attitudes and employee performance with a significant value $(p) = 0.001$, there is a relationship between work motivation and employee performance with a significant value $(p) = 0.001$, there is a relationship between work discipline and employee performance with a significant value $(P) = 0.002$. It is recommended that employees can maximize their responsibilities and improve performance in their respective fields.

Keywords : *Performance, attitude, work motivation, work discipline*

Reference :28 (2005-2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2015). *Telaah Pustaka*. Retrieved from repository.uin:
https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II__2018614MEN.pdf, di akses pada tanggal 15 Mei 2022
- Ainun, Riza, Y., & Suryanto, D. (2021). Analisis Faktor yang berhubungan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021. *Artikel Jurnal Ainun*, 2.
- Akbar, S. (2018). Anlisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3, 5-6.
- Azwar. (2012). *Tinjauan Pustaka*. Retrieved from eprints.poltekkesjogja:
<http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/2336/3/BAB%20II.pdf>, di akses pada tanggal 10 Mei 2022
- Fathoni. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-5.
- Gibson. (2014). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *JIAGANIS*, 1-17.
- Handoko. (2012). *Ajuan Pustaka*. Retrieved from repository umpas:
<http://repository.unpas.ac.id/30452/5/BAB%20II.pdf>, di akses pada tanggal 7 Mei 2022

- Hasibuan. (2016). Hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Jurnal KESMAS*, 7, 1 - 8.
- Hasibuan, & Senambela. (2016). *Landasan Teori*. Retrieved from repository.bsi.ac.id:
https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/269372/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf, di akses pada tanggal 21 Mei 2022
- Hidayat. (2014). *Metode Penelitian*. Retrieved from repository ump:
<http://repository.ump.ac.id/5921/3/Susanto%20BAB%20II.pdf>, di akses pada tanggal 21 Mei 2022
- Julianto, F. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi nusantara (JAN)*, 42 - 58.
- Khoirunnisah, K., Chotimah, I., & Husnah, M. (2020). Faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai loket pendaftaran di Rumah Sakit "x" Bogor tahun 2018. *Promotor Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 3, 577 - 584.
- Lengkong, G., Rumayar, A., & Maramis, F. (2018). Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di Piskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Jurnal Kesmas*, 1- 8.
- Lumantow. (2017). Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di puskesmas kakaskasen kota tomohon. *Kesmas*, 7.

- Mangkunegara. (2011). *Kajian Pustaka*. Retrieved from repo.undiksha:
<https://repo.undiksha.ac.id/2951/4/1617041174-BAB%20%20KAJIAN%20TEORI.pdf> di akses pada tanggal 22 Mei 2022
- Mathis, & Jackson. (2016). *Landasan Teori*. Retrieved from repository.dharmawangsa:
http://repository.dharmawangsa.ac.id/247/5/BAB%20II_15510444.pdf, di akses pada tanggal 22 Mei 2022
- Notoadmojo. (2014). *Metode Penelitian*. Retrieved from eprints poltekkesjogja:
<http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/2347/4/BAB%20III.pdf>, di akses pada tanggal 22 Mei 2022
- Pasaribu, & Krisnaldy. (2020). *Tinjauan Pustaka*. Retrieved from 123 dok:
<https://123dok.com/document/y92x33dz-bab-ii-tinjauan-pustaka.html>, di akses pada tanggal 22 Mei 2022
- Rivai. (2005). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier*, 99 - 108.
- Singodimedjo. (2017). *Ajuan Pustaka*. Retrieved from Repository Umpas:
<http://repository.unpas.ac.id/15846/4/BAB%20II.pdf>, diakses pada tanggal 19 Mei 2022
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Retrieved from repository stei:
<http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf>, di akses pada tanggal 19 Mei 2022

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Retrieved from repository stei: <http://repository.stei.ac.id/1667/4/BAB%20III.pdf>, diakses pada tanggal 18 Mei 2022
- Surisno, Y. N., Suryoputro, A., & Fatmasari, E. Y. (2017). Faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 142 - 149.
- Sutrisno. (2010). *Kajian Teori*. Retrieved from http://etheses.uin-malang.ac.id/1743/5/09410075_Bab_2.pdf, di akses pada tanggal 6 Mei 2022
- Suwanto. (2020). *Landasan Teori*. Retrieved from repo darmajaya: <http://repo.darmajaya.ac.id/3465/6/17.%20BAB%20II.pdf>, di akses pada tanggal 3 Mei 2022
- Wibowo. (2012). *Tinjauan Pustaka*. Retrieved from repository.usm.ac.id: <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2016/F.111.16.0122/F.111.16.0122-05-BAB-II-20200227030833.pdf>, di akses pada tanggal 3 Mei 2022
- Wulandari, P. A., & I W. Bagia. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen dan bisnis*, 251 - 257.
- Wulansari, G., & Wahyono, B. (2022). Faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Sragen pada masa pandemi covid - 19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e - Journal)*, 6-11.