

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Puskesmas Panincong terletak di jalan jambu Desa Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Didirikan pada tahun 1991 dengan menaungi 3 desa dan 2 kelurahan yaitu Desa Patampanua, Desa Panincong, Desa Tellulimpoe, Kelurahan Attang Salo dan Kelurahan Kaca. Batas-batas wilayah kerja Puskesmas Panincong adalah sebagai berikut:

- a) Di sebelah Utara : Kelurahan Manorang Salo
- b) Di Sebelah Timur : Kelurahan Limpomajang dan Danau Tempe
- c) Di Sebelah Selatan : Desa Lalabata Riaja
- d) Di Sebelah Barat : Desa Bulue

Visi UPTD Puskesmas Panincong

“Terwujudnya Puskesmas Panincong Yang Melayani dan Lebih Baik”

Misi UPTD Puskesmas Panincong

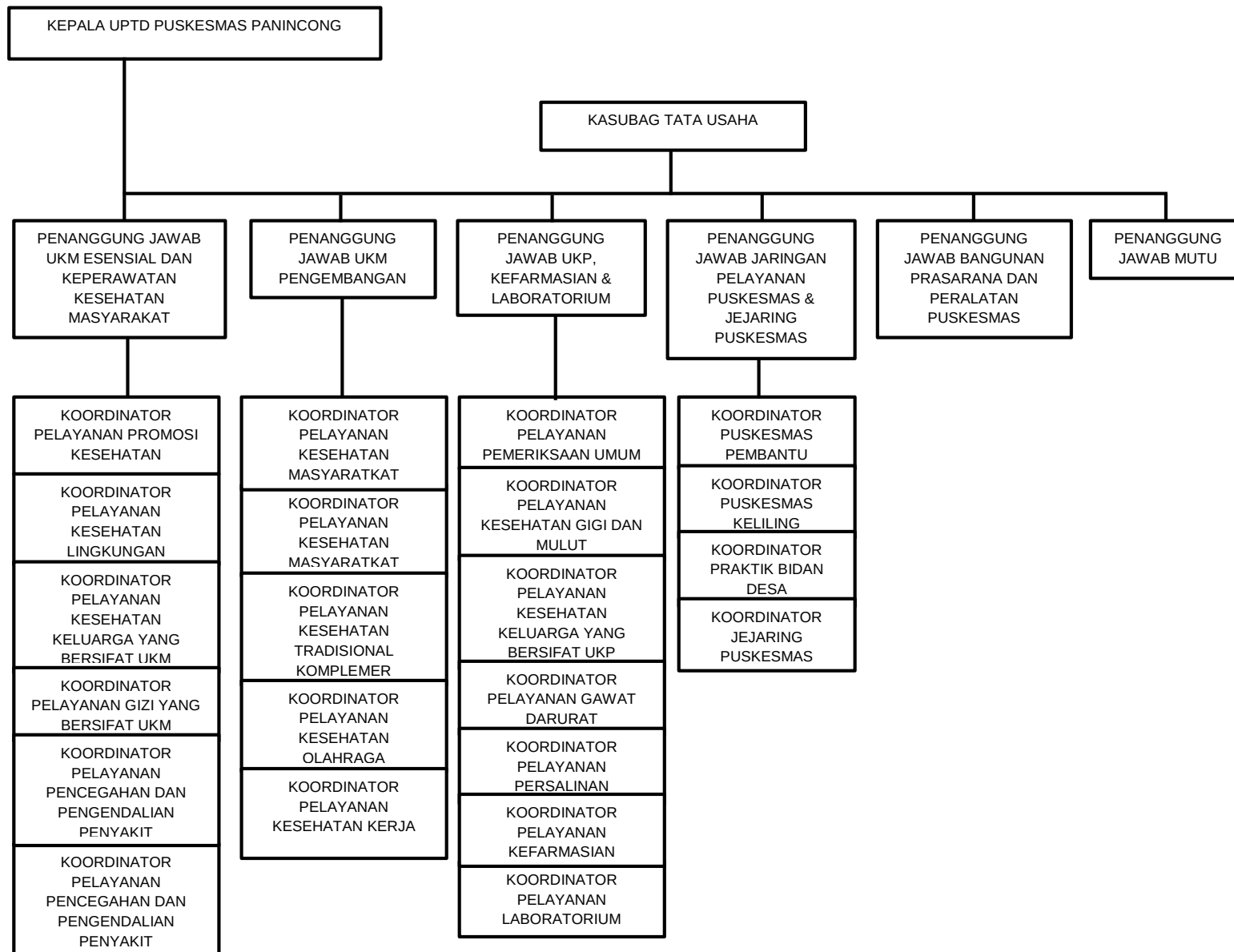
- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau
- 2) Meningkatkan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat
- 3) Meningkatkan kemandirian lintas program dan lintas sektor

Motto UPTD Puskesmas Panincong

“Anda Sehat Kami Bahagia”



Struktur Organisasi Puskesmas Panincong



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Di
Puskesmas Panincong Kecamatan Mariorawa
Kabupaten Soppeng

Kelompok Umur	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 29	18	30
30 – 39	21	35
40 – 49	14	23.3
50 – 59	7	11.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa paling banyak pegawai Puskesmas Panincong yang menjadi responden dalam penelitian ini berumur 30 - 39 Tahun sebanyak 21 orang (35%) dan paling sedikit berumur 50 – 59 Tahun yaitu sebanyak 7 orang (11.7%).

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa paling banyak pegawai Puskesmas Panincong yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (90%), sedangkan sisanya 6 orang (10%) berjenis kelamin Laki - laki.

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin Di Puskesmas Panincong Kecamatan
Marioriawa Kabupaten Soppeng

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – laki	6	10
Perempuan	54	90
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan
Terakhir Di Puskesmas Panincong Kecamatan
Marioriawa Kabupaten Soppeng

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	2	3.3
D3	37	61.7
D4	3	5
S1	13	21.7
S2	2	3.3
Ners	3	5
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa paling banyak pegawai Puskesmas Panincong yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai jejang pendidikan D3 sebanyak 37 orang (61.7%) sedangkan paling sedikit yang mempunyai jenjang pendidikan SMA dan S2 sebanyak 2 orang (3.3%).

d. Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status
Pekerjaan Di Puskesmas Panincong Kecamatan
Marioriawa Kabupaten Soppeng

Status Pekerjaan	Frekuensi	Presentase (%)
PNS	29	48.3
Honoror	31	51.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa paling banyak pegawai Puskesmas Panincong yang menjadi responden dalam penelitian ini berstatus sebagai Honoror sebanyak 31 orang (51.7%) sedangkan sisanya sebanyak 29 orang (48.3%) berstatus sebagai PNS.

e. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 5 Tahun	17	28.3
≥ 5 Tahun	43	71.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa paling banyak pegawai Puskesmas Panincong yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki Masa Kerja ≥ 5 Tahun

sebanyak 43 orang (71.7%) sedangkan sisanya < 5 Tahun sebanyak 17 orang (28.3%).

2. Analisis Univariat

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Kinerja Pegawai	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang Baik	15	25
Cukup Baik	45	75
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.6 diketahui bahwa dari 60 responden terdapat 45 orang (75%) yang memiliki kinerja Cukup Baik Sedangkan 15 orang (25%) yang memiliki kinerja Kurang Baik.

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Teladan Pemimpin

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Teladan Pemimpin Di Pzuskemas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Teladan Pemimpin	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang	17	28.3
Cukup	43	71.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa dari 60 responden terdapat 43 orang (71.7%) yang menganggap Teladan Pemimpin Cukup, Sedangkan 17 orang (28.3%) yang menganggap Teladan Pemimpin Kurang.

c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Insentif

Tabel 5.8
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Insentif
Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Insentif	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang	19	31.7
Cukup	41	68.3
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat diketahui bahwa dari 60 responden terdapat 41 orang (68.3%) yang menganggap Insentif yang diberikan Cukup, Sedangkan 19 orang (31.7%) yang menganggap Insentif yang diberikan Kurang.

d. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keadilan

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keadilan
Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Keadilan	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang Adil	12	20
Cukup Adil	48	80
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa dari 60 responden terdapat 48 orang (80%) yang menganggap Kepala Puskesmas Cukup Adil, Sedangkan 12 orang (20%) yang menganggap Kepala Puskesmas Kurang Adil.

e. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sanksi Hukuman

Tabel 5.10
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sanksi Hukuman Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Sanksi Hukuman	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang Tepat	17	28.3
Cukup Tepat	43	71.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui bahwa dari 60 responden terdapat 43 orang (71.7%) yang menganggap Sanksi Hukuman yang diberikan Cukup Tepat, Sedangkan 17 orang (28.3%) yang menganggap Sanksi Hukuman yang diberikan Kurang Tepat.

f. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ketegasan

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa dari 60 responden terdapat 40 orang (66.7%) yang menganggap Kepala Puskesmas Cukup Tegas, Sedangkan 20 orang (33.3%) yang menganggap Kepala Puskesmas Kurang Tegas.

Tabel 5.11
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ketegasan
Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Ketegasan	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang Tegas	20	33.3
Cukup Tegas	40	66.7
Total	60	100.0

Sumber: Data Primer

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan antara teladan pemimpin dengan kinerja pegawai

Tabel 5.12
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Teladan
Pemimpin Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Teladan Pemimpin	Kinerja Pegawai				Total		Value
	Kurang Baik		Cukup Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang	9	52.9	8	47.1	17	100	0.003
Cukup	6	14	37	86	43	100	
Total	15	25	45	75	60	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh data bahwa dari 60 Pegawai yang menganggap teladan pemimpin Cukup dan memiliki kinerja yang Cukup Baik sebanyak 37 pegawai (86%), sedangkan yang menganggap teladan pemimpin Kurang dan memiliki kinerja yang Kurang baik sebanyak 9 pegawai (52.9%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan Fisher's Exact Test diperoleh nilai $p (0.003) < \alpha (0.05)$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara teladan pemimpin dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

b. Hubungan antara Insentif dengan kinerja pegawai

Tabel 5.13
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Insentif
Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Insentif	Kinerja Pegawai				Total		Value
	Kurang Baik		Cukup Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang	10	52.6	9	47.4	19	100	0.003
Cukup	5	12.2	36	87.8	41	100	
Total	15	25	45	75	60	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh data bahwa dari 60 Pegawai yang menganggap Insentif yang diberikan Cukup dan memiliki kinerja yang Cukup Baik sebanyak 36 pegawai (87.8%), sedangkan yang menganggap Insentif Kurang dan memiliki kinerja yang Kurang Baik sebanyak 10 pegawai (52.6%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan Fisher's Exact Test diperoleh nilai $p (0.003) < \alpha (0.05)$

artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Insentif dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

c. Hubungan antara Keadilan dengan kinerja pegawai

Tabel 5.14
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keadilan
Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Keadilan	Kinerja Pegawai				Total		Value
	Kurang Baik		Cukup Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang Adil	8	66.7	4	33.3	12	100	0.001
Cukup Adil	7	14.6	41	85.4	48	100	
Total	15	25	45	75	60	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh data bahwa dari 60 Pegawai yang menganggap Kepala Puskesmas Cukup Adil dan memiliki kinerja yang Cukup Baik sebanyak 41 pegawai (85.4%), sedangkan yang menganggap Kepala Puskesmas Kurang Adil dan memiliki kinerja Kurang baik sebanyak 8 pegawai (66.7%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan Fisher's Exact Test diperoleh nilai p (0.001) $< \alpha$ (0.05) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Keadilan dengan kinerja pegawai di

Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

d. Hubungan antara Sanksi Hukuman dengan kinerja pegawai

Tabel 5.15
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sanksi Hukuman Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Sanksi Hukuman	Kinerja Pegawai				Total		Value
	Kurang Baik		Cukup Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang Tepat	8	47.1	9	52.9	17	100	0.021
Cukup Tepat	7	16.3	36	83.7	43	100	
Total	15	25	45	75	60	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh data bahwa dari 60 Pegawai yang menganggap Sanksi Hukuman Cukup Tepat dan memiliki kinerja yang Cukup baik sebanyak 36 pegawai (83.7%), sedangkan yang menganggap Sanksi Hukuman Kurang Tepat dan memiliki kinerja Kurang baik sebanyak 8 pegawai (47.1%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan Fisher's Exact Test diperoleh nilai $p (0.021) < \alpha (0.05)$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Sanksi Hukuman dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

e. Hubungan antara Ketegasan dengan kinerja pegawai

Tabel 5.16
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ketegasan
Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Ketegasan	Kinerja Pegawai				Total		Value
	Kurang Baik		Cukup Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Kurang Tegas	9	45	11	55	20	100	0.024
Cukup Tegas	6	15	34	85	40	100	
Total	15	25	45	75	60	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh data bahwa dari 60 Pegawai yang menganggap Kepala Puskesmas Cukup Tegas dan memiliki kinerja yang Cukup Baik sebanyak 34 pegawai (85%), sedangkan yang menganggap Kepala Puskesmas Kurang Tegas dan memiliki kinerja Kurang Baik sebanyak 9 pegawai (45%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square dengan Fisher's Exact Test diperoleh nilai p (0.024) $< \alpha$ (0.05) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Sanksi Hukuman dengan kinerja pegawai di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a. Kelompok Umur

Usia merupakan faktor yang sangat penting terhadap produktivitas kerja seorang pegawai. Karena tingkat partisipasi kerja ditentukan oleh faktor usia produktif atau tidak, sehingga apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi. Hal tersebut berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan.

Berbeda dengan pendapat Robbin (2006) menyatakan bahwa umur bukan merupakan faktor penentu dalam menampilkan kinerja yang positif ditempat kerja, tetapi komitmen dari individu untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja.

Menurut Rosmalah et al., (2023), mengatakan bahwa tinggi rendahnya umur seseorang tidak mempengaruhi kinerjanya karena pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang besar yang merupakan konsekuensi dari keterikatan kerjanya sebagai tenaga aparatur sipil negara (Rosmalah et al., 2023).

b. Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang pasti akan berbanding lurus dengan pengetahuan yang dimilikinya (Welembuntu & Gobel, 2020).

Menurut Hadinata et al., (2019), mengemukakan bahwa adanya hubungan antara pendidikan dengan kinerja dapat dikarenakan karena pendidikan yang semakin tinggi maka kesadaran dan tanggung jawab seorang terhadap tugas profesinya semakin baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada pegawai dengan pendidikan yang rendah (Hadinata et al., 2019).

Menurut Nursalam (2015), dengan pendidikan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika pendidikan yang rendah maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik (Amir & Ningsih, 2021).

c. Status pekerjaan

Karyawan menurut Hasibuan (2008) adalah mereka yang menawarkan jasa (pikiran atau tenaga) dengan imbalan sejumlah uang tertentu. Secara umum, ada tiga jenis status pekerjaan: kontrak, tetap, dan outsourcing. Posisi seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipandang sebagai status

pekerjaannya. Jabatan yang dipegang oleh pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah menentukan status kepegawaiannya (Manula, 2021).

Menurut Taqwin et al., (2023), bahwa tenaga kesehatan yang berstatus Non PNS memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan berstatus PNS, dimana status pekerjaan adalah suatu tujuan atau gambaran dari terpenuhinya hak dan kewajiban dalam melakukan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja seseorang (Taqwin et al., 2023).

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian seorang karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, Hal ini bertujuan agar pekerja dengan status pekerjaan yang menguntungkan seperti status pegawai tetap akan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Manula, 2021).

d. Lama bekerja

Lama kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, semakin lama seseorang itu bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam pekerjaannya sehingga akan memberikan kinerja yang lebih baik (Welembuntu & Gobel, 2020).

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2014) lama kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau

lama waktu seseorang yang sudah bekerja. Semakin lama masa kerja karyawan dalam suatu organisasi maka akan semakin besar kesempatan keterikatan kerja karyawan yang menyebabkan semakin baiknya kinerja karyawan maupun instansi tersebut (Budhiana et al., 2022).

Menurut Handayani & Nuryani (2022), mengemukakan bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin banyak kasus yang ditangani sehingga semakin meningkat pengalamannya (Handayani & Nuryani, 2022), dan Menurut Ivana et al., (2022), semakin lama karyawan bekerja diperusahaan akan meningkatkan keterampilan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ivana et al., 2022).

2. Hubungan Antara Teladan Pemimpin Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Teladan Pimpinan menurut Hasibuan (2019:195) adalah “Panutan yang memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan”. Sedangkan menurut Supomo dan Nurhayati (2018:135) menerangkan bahwa keteladanan pimpinan adalah seorang pemimpin yang sangat berperan dalam menentukan kepribadian bawahannya, karena pemimpin merupakan suri teladan bagi bawahannya. Sedangkan Sulistiyani (2018:42) mengemukakan bahwa keteladanan pimpinan adalah

penanaman akhlak, adab, dan kebiasaan-kebiasaan baik yang seharusnya diajarkan dan dibiasakan dengan memberikan contoh nyata (Ipiyanto et al., 2023).

Menurut Swasto (2017), teladan pemimpin yang baik akan membantu meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan kedisiplinan dan tingkat motivasi yang kerja yang luar biasa untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Kepemimpinan yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Anhelma et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, responden yang menganggap teladan pemimpin cukup dan memiliki kinerja yang cukup baik sebanyak 37 pegawai (86%), hal ini dikarenakan pimpinan memberikan tingkah laku yang patut di contoh, bersikap ramah dan dapat dijadikan panutan terhadap pegawainya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang menganggap teladan pemimpin kurang dan memiliki kinerja yang cukup baik sebanyak 9 pegawai (52.9%), hal ini disebabkan kepala puskesmas belum memberikan contoh yang baik dikarenakan kurangnya interaksi pada bawahannya, artinya bahwa ada hubungan antara teladan pemimpin

dengan kinerja pegawai dimana semakin baik keteladanan pemimpin maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) bahwa keteladanan pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam mendefinisikan kedisiplinan pegawai karena pegawai menggunakan pimpinan sebagai panutan dan teladan sehingga dengan teladan pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Namun apabila keteladanan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka pegawai tentu akan kurang disiplin, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerjanya (Vidyanto et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dwi Umar Said Herman (2020), yang menunjukkan adanya korelasi signifikan ($p=0,006$) antara hubungan teladan pemimpin dengan kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena pimpinan memberikan contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Vidyanto et al., 2021).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Farisi & Lesmana (2021), hasil penelitian mengenai hubungan teladan pemimpin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H Kumpulan Pane yang menyatakan nilai Signifikan sebesar $0,593 > 0,05$ dan t hitung $0,537 < t$ tabel $1,66600$ menunjukkan bahwa teladan pemimpin tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya teladan pimpinan, hal ini dapat mengindikasikan bahwa teladan pimpinan sebagai contoh kepada karyawan tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Farisi & Lesmana, 2021).

3. Hubungan Antara Insentif Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang sebagai upaya untuk mendorong seseorang bekerja lebih baik. Insentif bagi sebuah perusahaan menunjukkan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan penghasilan guna mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik dan berkualitas sesuai kebijakan dari pihak manajemen bersangkutan (Jannah & Jumady, 2020).

Menurut Handoko (2011), pemberian Insentif yaitu berupa *reward* sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Dalam meningkatkan disiplin kerja dalam sebuah organisasi *reward* berperan penting. Dengan adanya

reward akan berfungsi sebagai pemotivasi yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai secara positif karena dengan adanya *system reward* maka kinerja dan ketaatan pada organisasi akan meningkat, sehingga mereka akan berusaha bekerja lebih baik guna mendapatkan *reward* yang dijanjikan oleh organisasi (Anhelma et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di puskesmas Panincong Kec. Marioriawa Kab. Soppeng, responden yang menganggap Insentif yang diberikan Cukup dan memiliki kinerja yang cukup baik sebanyak 36 pegawai (87.8%), hal ini dikarenakan insentif yang diberikan sudah sesuai dengan hasil pekerjaan pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang menganggap Insentif Kurang dan memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 10 pegawai (52.6%), hal ini dikarenakan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan pegawai yang membuat pegawai tidak termotivasi untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan. Artinya bahwa ada hubungan antara Insentif yang diberikan dengan kinerja pegawai dimana semakin baik insentif yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan baik.

Hal ini diperkuat dengan teori Damayanti et al, (2013), dimana rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besaran tanggung jawab yang dilakukan. Jika besaran gaji

maupun tunjangan kecil kepada karyawan, maka keinginan karyawan dalam bekerja didalam perusahaan akan semakin rendah (Dewi & Susila, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sumolang et al., 2019, berdasarkan uji statistic yang dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square antara pemberian insentif dengan kineja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado diperoleh pengukuran yaitu p value = 0,017 nilai signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan kineja pegawai, hal ini memperlihatkan bahwa rumah sakit sudah memberikan kebijakan yang baik serta mengelola manajemen dari masing-masing pegawai mengenai sistem pemberian insentif, pegawai juga menilai bahwa kebijakan dan proses penilaian kriteria tersebut sudah tepat secara keseluruhan (Sumolang et al., 2019).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Saputri et al, (2021), diperoleh t hitung variabel insentif sebesar $1,944 < t \text{ tabel } 2,005$ dengan nilai signifikan 0.057 hal ini menunjukkan variabel insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra Karisma Palembang, adanya insentif yang diberikan pimpinan perusahaan belum tentu dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, dengan adanya insentif karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam

bekerja, hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Putra Karisma hanya sedikit menggunakan insentif sebagai alat ukur kinerja mereka (Saputri et al., 2021).

4. Hubungan Antara Keadilan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Keadilan Organisasi adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya. Dan dapat didefinisikan dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia berada. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Faisal & Septyarini, 2022).

Keadilan dalam sebuah organisasi layak mendapatkan perhatian karena persepsi karyawan terhadap keadilan yang diterimanya mempengaruhi hasil kerjanya yang dapat mencapai maupun menghambat tujuan organisasi (Liana & Putra, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, responden yang menganggap Keadilan Cukup dan memiliki kinerja Cukup baik sebanyak 41 pegawai (85.4%), hal ini dikarenakan pimpinannya bersikap adil dalam memberikan tugas dan tidak membedakan pangkat atau golongan setiap bawahannya. Penelitian ini

juga menunjukkan bahwa responden yang menganggap Keadilan Kurang dan memiliki kinerja Kurang baik sebanyak 8 pegawai (66.7%), menurut peneliti, hal ini dikarenakan pegawai menganggap pimpinannya bersikap tidak adil dalam hal memberikan beban kerja. Artinya ada hubungan antara keadilan dengan kinerja pegawai dimana semakin adil seorang pemimpin maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Hal ini diperkuat dengan teori Hasibuan (2005), bahwa disiplin pegawai yang baik akan ditumbuhkan oleh keadilan yang menjadi landasan kebijakan dalam pemberian kompensasi (pengakuan) atau hukuman. Pemimpin yang efektif terus berupaya untuk memperlakukan setiap karyawannya dengan adil. Keadilan yang baik juga akan menghasilkan disiplin yang baik; semakin besar tingkat kinerja yang dicapai, maka semakin baik pula kedisiplinan karyawannya (Vidyanto et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Juliet (2021), hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,314 dan t tabel sebesar 1,697 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti variabel keadilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arief pratama Putra, hasil tersebut menggambarkan bahwa keadilan yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Arief Pratama Putra (Juliet, 2021).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Farla et al, (2019), hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0.623 nilai ini lebih besar dari 0.05, hal ini berarti variabel keadilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan yang bekerja di UMKM pembuatan pempek rata-rata memiliki tingkat pendidikan dan keahlian yang sama sehingga bayaran yang mereka terima pun juga sama, begitupula ketika para karyawan membandingkan bayarannya dengan karyawan yang bekerja pada UMKM pembuatan pempek yang lain. Kompensasi karyawan UMKM pembuatan pempek hampir rata-rata sama sehingga variabel keadilan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Farla et al., 2019).

5. Hubungan Antara Sanksi Hukuman Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Sanksi hukum adalah hukuman yang dijatuhkan pada seseorang yang melanggar hukum. Sanksi hukum merupakan bentuk perwujudan yang paling jelas dari kekuasaan negara dalam pelaksanaan kewajibannya untuk memaksakan ditaatinya hukum. Selanjutnya dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan

pelanggaran yang dilakukan pegawai. Sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku (Musrya et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, responden yang menganggap Sanksi Hukuman Cukup dan memiliki kinerja Cukup Baik sebanyak 36 pegawai (83.7%), hal ini dikarenakan pimpinan akan memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang menganggap Sanksi Hukuman Kurang dan memiliki kinerja Kurang Baik sebanyak 8 pegawai (47.1%), hal ini dikarenakan ketika seorang pegawai melakukan kesalahan dan menyerakhakan tugas melebihi batas waktu akan dikenakan sanksi hukuman yang tidak sesuai dengan hukuman yang seharusnya. Artinya bahwa ada hubungan antara sanksi hukuman dengan kinerja pegawai dimana semakin tepat sanksi hukuman yang diterima pegawai maka semakin baik juga kinerjanya.

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007), Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai, karena melalui sanksi hukuman

yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang ada, serta sikap dan perilaku indisipliner pegawai yang berkurang, semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya (Vidyanto et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Alviantoro et al., 2020, hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Sanksi Hukuman terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 9,757 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa sanksi hukuman berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada hubungan antara variabel sanksi hukuman terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Kabupaten Ponorogo. Pemberian sanksi hukuman secara tepat kepada pegawai yang melakukan kesalahan maka akan meningkatkan kesadaran para pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan sehingga kinerja para pekerja akan semakin meningkat (Alviantoro et al., 2020).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Lusiana et al., 2023, berdasarkan hasil penelitian dengan tingkat signifikan $0,264 > 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa H_o dan H_2 ditolak, hasil tersebut menunjukkan bahwa sanksi tidak

berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai, artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya sanksi, hal ini dapat mengindikasikan bahwa sanksi sebagai bentuk hukuman atau teguran tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Lusiana et al., 2023).

6. Hubungan Antara Ketegasan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Menurut Hidayat (2018), Ketegasan merupakan teguran atau pemberitahuan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai tentang kesalahan yang telah dilakukan dan dia telah mengetahui aturan yang seharusnya untuk dipatuhi (Anhelma et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, responden yang menganggap Ketegasan Cukup dan memiliki kinerja Cukup Baik sebanyak 34 pegawai (85%), hal ini dikarenakan pimpinan sudah bertindak tegas dalam menerapkan hukuman atau sanksi kepada pegawainya apabila pegawai melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya, serta menggunakan nada bicara yang tegas dalam berkomunikasi dengan pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang menganggap Ketegasan Kurang dan memiliki kinerja Kurang Baik sebanyak 9 pegawai (45%), hal ini

dikarenakan pegawai merasa pimpinan kurang tegas dalam menerapkan hukuman berupa sanksi kepada pegawainya, artinya bahwa ada hubungan antara ketegasan pemimpin dengan kinerja pegawai dimana semakin tegas seorang pemimpin terhadap bawahannya maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005), pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai, semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai (Vidyanto et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wanebbrianti (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketegasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan statistic uji t menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4.475 > t_{tabel} sebesar 1.986 dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut variabel ketegasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya jika pimpinan berikap tegas pada karyawan dalam hal kedisiplinan sesuai peraturan dan prosedur kerja yang telah

ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi (Wanebbriyanti, 2022).

Hasil peneltian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Tyas & Talkah (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketegasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembelang. Berdasarkan hasil analisa uji t didapatkan nilai t hitung sebesar $2,153 > t$ tabel yaitu sebesar 2,052. Dari uji t menunjukkan bahwa variabel ketegasan bernilai signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari nilai signifikan sebesar $0,040 < 0,05$. Artinya menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi kualitas seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya maka akan membuat para pegawai di Kecamatan Tembelang memiliki kinerja pegawai yang tinggi juga (Mardiani & Sepdiana, 2021).

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Panincong Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng peneliti mendapatkan keterbatasan penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu peneliti tidak melihat secara langsung pada saat pegawai mengisi kuesioner penelitian, karena pada saat penelitian masih dalam masa pemilu sehingga beberapa pegawai ditempat tugaskan sebagai tenaga kesehatan di tps wilayah kerja Puskesmas dan beberapa pegawai disibukkan oleh tugas dan program kegiatan yang diadakan di Puskesmas Panincong.