

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Geografis

UPTD Puskesmas Bontomarannu merupakan salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar. Puskesmas ini tergolong sebagai Puskesmas Rawat Inap, yang artinya tidak hanya memberikan pelayanan rawat jalan, tetapi juga menyediakan fasilitas rawat inap bagi masyarakat yang membutuhkan perawatan lanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas Bontomarannu memiliki peran yang penting dalam sistem pelayanan kesehatan tingkat pertama. Selain itu, berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar, Puskesmas Bontomarannu telah terakreditasi dengan status Madya sejak tahun 2020, dan pada tahun 2023 kembali melakukan proses Re-Akreditasi sebagai upaya peningkatan mutu dan standar pelayanan kesehatan. Proses akreditasi ini menjadi indikator penting dalam menilai komitmen puskesmas terhadap mutu pelayanan, tata kelola, serta peningkatan kinerja pegawai. Dengan tipe rawat inap dan status akreditasi yang dimiliki, Puskesmas Bontomarannu dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, pelayanan yang optimal, serta sistem manajemen yang efektif guna mendukung pencapaian target-target kesehatan

masyarakat. Sedangkan, UPTD Puskesmas Bontokassi merupakan salah satu puskesmas yang terletak di Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar. Puskesmas ini tergolong sebagai Puskesmas Rawat Inap, yaitu puskesmas yang tidak hanya menyediakan layanan rawat jalan tetapi juga menyediakan fasilitas rawat inap untuk pasien yang memerlukan perawatan intensif. Hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas Bontokassi memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar yang lebih menyeluruh kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Sejak tahun 2017, Puskesmas Bontokassi telah menunjukkan komitmen dalam peningkatan mutu layanan melalui pendampingan pra-akreditasi dan pembentukan tim pokja akreditasi.

2. Visi dan Misi Puskesmas Bontomarannu dan Bontokassi

Adapun visi dan misi Puskesmas Bontomarannu dan Bontokassi dalam hal ini sebagai salah satu lembaga teknis daerah sebagai berikut:

1. Visi Puskesmas Bontomarannu yaitu sebagai pusat pelayanan yang bermutu menuju masyarakat yang sehat dan mandiri.
Sedangkan, Misi Puskesmas Bontomarannu yaitu:
 - 1) Mewujudkan pelayanan kesehatan yang profesional, merata dan terjangkau oleh masyarakat
 - 2) Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat

- 3) Mengembangkan pelayanan promotif, preventif dan rehabilitatif
 - 4) Meningkatkan kerjasama lintas sector.
2. Visi Puskesmas Bontokassi yaitu mencerminkan tujuan jangka panjang, yaitu menciptakan masyarakat yang sehat, mandiri, dan bersih. Sedangkan, Misi Puskesmas Bontokassi yaitu
- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan: ini mencakup peningkatan fasilitas, sumber daya manusia, dan sistem pelayanan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
 - 2) Memberikan pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat: Puskesmas Bontokassi berupaya untuk memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat setempat
 - 3) Meningkatkan kesehatan masyarakat secara keseluruhan: Puskesmas Bontokassi juga berupaya untuk mencegah penyakit, mempromosikan gaya hidup sehat dan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang kesehatan.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner pada pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi di Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten, penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2025. Data dari kuesioner yang telah dikumpulkan kemudian

di olah menggunakan SPSS dan disajikan dalam bentuk tabulasi dan distribusi antar variabel.

1. Analisis Univariat

Variabel yang terdapat pada penelitian terlebih dahulu akan dideskripsikan dengan analisis deskriptif yang hasilnya memberi gambaran umum mengenai karakteristik responden dan variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai
Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong
Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025

Jenis kelamin pegawai PKM Bontomarannu	n	%
Laki-laki	14	14,7
Perempuan	81	85.3
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.1, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontomarannu Dari total 95 pegawai, sebanyak 81 orang (85,3%) merupakan pegawai perempuan, sedangkan hanya 14 orang (14,7%) yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai
Di Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Jenis kelamin pegawai PKM Bontokassi	n	%
Laki-laki	4	5,3
Perempuan	72	94,7
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.2, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontokassi Dari total 76 pegawai, sebanyak 72 orang (94,7%) merupakan pegawai perempuan, sedangkan hanya 4 orang (5,3%) yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Umur

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pegawai Di
Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong
Selatan Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Umur Pegawai PKM Bontomarannu	n	%
20-29	25	26,3
30-39	50	52,6
40-49	15	15,8
50-59	2	2,1
60-69	3	3,2
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.3, menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan sebanyak 95 responden yang memenuhi kriteria. Berdasarkan umur pegawai yang paling banyak di Puskesmas Bontomarannu adalah usia 30–39 tahun sebanyak 50 responden

(52,6%). Sedangkan yang paling sedikit adalah kelompok umur 50–59 tahun, yaitu hanya sebanyak 2 responden (2,1%).

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pegawai Di
Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong
Selatan Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Umur Pegawai PKM Bontokassi	n	%
20-29	17	22,4
30-39	39	51,3
40-49	13	17,1
50-59	7	9,2
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.4, menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan sebanyak 76 responden yang memenuhi kriteria. Berdasarkan umur pegawai yang paling banyak di Puskesmas Bontokassi adalah usia 30–39 tahun sebanyak 39 responden (51,3%). Sedangkan yang paling sedikit adalah kelompok umur 50–59 tahun, yaitu hanya sebanyak 7 responden (9,2%).

c. Status Kepegawaian

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Di
Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Status Kepegawaian PKM Bontomarannu	n	%
ASN	26	27,4
NON ASN	69	72,6
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.5, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontomarannu Dari total 95 pegawai, sebanyak 69 responden (72,6%) merupakan pegawai Non ASN, sedangkan yang paling sedikit 26 responden (27,4%) merupakan pegawai ASN.

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Di
Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Status Kepegawaian PKM Bontokassi	n	%
ASN	28	36,8
NON ASN	48	63,2
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.6, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontokassi Dari total 76 pegawai, sebanyak 48 responden (63,2%) merupakan pegawai Non ASN, sedangkan yang paling sedikit 28 responden (36,8%) merupakan pegawai ASN.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pegawai Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan
Galesong Selatan Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Pend. Terakhir PKM Bontomarannu	n	%
D4	1	1,1
D3	52	54,7
S1	40	42,1
S2	1	1,1
SMA/SMK	1	1,1
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.7, diketahui bahwa pendidikan terakhir pegawai di Puskesmas Bontomarannu dari total 95 pegawai, yaitu sebanyak 52 responden (54,7%) merupakan pegawai D3. Sementara itu, pendidikan terakhir yang paling sedikit adalah D4, S2, dan SMA/SMK yang masing-masing hanya berjumlah 1 responden (1,1%)

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pegawai Di Puskesmas Bontokassi Kecamatan
Galesong Selatan Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Pend. Terakhir PKM Bontokassi	n	%
D3	38	50,0
S1	37	48,7
SMA/SMK	1	1,3
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.8, diketahui bahwa pendidikan terakhir pegawai di Puskesmas Bontokassi dari total 76 pegawai, yaitu sebanyak 38 responden (50,0%) merupakan pegawai D3. Sementara itu, pendidikan terakhir yang paling sedikit adalah SMA/SMK yang berjumlah 1 responden (1,1%)

e. Tenaga Fungsional

Tabel 5.9
Distribusi Responden Berdasarkan Tenaga Fungsional
Pegawai Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan
Galesong Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025

Tenaga Fungsional PKM Bontomarannu	n	%
Kesehatan	89	93,7
Non Kesehatan	6	6,3
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.9, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontomarannu Dari total 95 pegawai, sebanyak 89 responden (93,7%) merupakan pegawai Kesehatan sedangkan yang paling sedikit 6 responden (6,3%) merupakan pegawai Non Kesehatan.

Tabel 5.10
Distribusi Responden Berdasarkan Tenaga Fungsional
Pegawai Di Puskesmas Bontokassi Kecamatan
Galesong Selatan Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Tenaga Fungsional PKM Bontokassi	n	%
Kesehatan	67	88,2
Non Kesehatan	9	11,8
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.10, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontokassi Dari total 76 pegawai, sebanyak 67 responden (88,2%) merupakan pegawai Kesehatan sedangkan yang paling sedikit 9 responden (11,8%) merupakan pegawai Non Kesehatan.

f. Masa Kerja

Tabel 5.11
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai Di
Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Masa Kerja PKM Bontomarannu	n	%
1-5 tahun	69	72,6
6-10 tahun	18	18,9
10-15 tahun	8	8,4
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.11, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontomarannu Dari total 95 pegawai, memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 69 responden (72,6%), sedangkan yang paling sedikit 10-15 tahun 8 responden (8,4%).

Tabel 5.12
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai Di
Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Masa Kerja PKM Bontokassi	n	%
1-5 tahun	70	92,1
6-10 tahun	6	7,9
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 5.12, dapat diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Bontokassi Dari total 76 pegawai, memiliki masa kerja

antara 1-5 tahun sebanyak 70 responden (92,1%), sedangkan yang paling sedikit 6-10 tahun 6 responden (7,9%).

g. Kinerja Pegawai

Tabel 5.13
Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja Pegawai
Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Kategori Kinerja Pegawai PKM Bontomarannu	n	%
Baik	85	89,5
Kurang Baik	10	10,5
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.13 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 95 responden, mayoritas atau sebanyak 85 responden (89,5%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 10 responden (10,5%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

Tabel 5.14
Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja Pegawai
Di Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Kategori Kinerja Pegawai PKM Bontokassi	n	%
Baik	69	90,8
Kurang Baik	7	9,2
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.14 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori kinerja pegawai di Puskesmas Bontokassi, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 76 responden, sebanyak 69 responden (90,8%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 7 responden (9,2%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

h. Motivasi Kerja

Tabel 5.14
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pegawai Di
Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Motivasi Kerja PKM Bontomarannu	n	%
Baik	90	94,7
Kurang Baik	5	5,3
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.14 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 95 responden, sebanyak 90 responden (94,7%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 5 responden (5,3%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

Tabel 5.15
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Pegawai Di
Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Motivasi Kerja PKM Bontokassi	n	%
Baik	72	94,7
Kurang Baik	4	4,2
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.15 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Bontokassi, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 76 responden, sebanyak 72 responden (94,7%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 4 responden (4,2%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

i. Kepuasan Kerja

Tabel 5.16
Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pegawai
Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Kepuasan Kerja PKM Bontomarannu	n	%
Baik	90	94,7
Kurang Baik	5	5,3
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.16 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 95 responden, sebanyak 90 responden (94,7%) memiliki

kategori kinerja yang baik, sementara 5 responden (5,3%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

Tabel 5.17
Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Pegawai
Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Kepuasan Kerja	n	%
Baik	72	94,7
Kurang Baik	4	4,2
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.17 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Bontokassi, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 76 responden, sebanyak 72 responden (94,7%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 4 responden (4,2%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

j. Kemampuan Kerja

Tabel 5.18
Distribusi Responden Berdasarkan Kemampuan Kerja Pegawai
Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Kemampuan Kerja PKM Bontomarannu	n	%
Baik	91	95,8
Kurang Baik	4	4,2
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.18 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Kemampuan kerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 95 responden, sebanyak 91 responden (95,8%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 4 responden (4,2%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

Tabel 5.19
Distribusi Responden Berdasarkan Kemampuan Kerja Pegawai
Di Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Kemampuan Kerja PKM Bontokassi	n	%
Baik	72	94,7
Kurang Baik	4	5,3
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.19 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Kemampuan kerja pegawai di Puskesmas Bontokassi, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 76 responden, sebanyak 72 responden (94,7%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 4 responden (4,2%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

k. Lingkungan Kerja

Tabel 5.20
Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja
Pegawai Di Puskesmas Bontomarannu Kecamatan
Galesong Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025

Lingkungan Kerja PKM Bontomarannu	n	%
Baik	90	94,7
Kurang Baik	5	5,3
Total	95	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.20 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Lingkungan kerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun 2025. Dari total 95 responden, sebanyak 90 responden (94,7%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 5 responden (5,3%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

Tabel 5.21
Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja
Pegawai Di Puskesmas Bontokassi Kecamatan
Galesong Selatan Kabupaten Takalar
Tahun 2025

Lingkungan Kerja PKM Bontokassi	n	%
Baik	72	94,7
Kurang Baik	4	4,2
Total	76	100

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5.21 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kategori Lingkungan kerja pegawai di Puskesmas Bontokassi, Kecamatan Galesong Selatan, Kabupaten Takalar pada tahun

2025. Dari total 76 responden, sebanyak 72 responden (94,7%) memiliki kategori kinerja yang baik, sementara 4 responden (4,2%) dinilai memiliki kinerja kurang baik.

2. Analisis Bivariat

- a. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025

Tabel 5.22
Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di
Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas
Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan
Kabupaten Takalar Tahun 2025

Motivasi Kerja	Kinerja pegawai PKM Bontomarannu				Total		Kinerja pegawai PKM Bontokassi				Total		Uji Chi-Square
	Baik		Kurang Baik				Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	p		
Baik	85	100,0	0	0,0	85	100	68	98,6	1	1,4	69	100	0,000
Kurang baik	5	50,0	5	50,0	10	100	4	57,1	3	42,9	7	100	
Total	90	94,7	5	5,3	95	100	72	94,7	4	5,3	76	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil analisis data pada Tabel 5.22, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi. Di Puskesmas Bontomarannu, dari 95 pegawai, seluruh pegawai (100%) yang memiliki motivasi kerja yang baik juga menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya, dari 10 pegawai yang memiliki motivasi kerja kurang baik, hanya lima orang (50%) yang

memiliki kinerja baik, sementara lima orang lainnya (50%) memiliki kinerja kurang baik.

Hal yang sama juga terlihat di Puskesmas Bontokassi, dari 76 pegawai, sebanyak 68 pegawai (98,6%) dari total 69 yang memiliki motivasi kerja baik menunjukkan kinerja yang baik, dan hanya satu orang (1,4%) yang berkinerja kurang baik. Sementara itu, dari tujuh pegawai yang memiliki motivasi kerja kurang baik, hanya empat orang (57,1%) yang menunjukkan kinerja baik, sedangkan tiga orang (42,9%) menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil Uji Chi-Square juga menghasilkan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi kerja yang rendah memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

- b. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025

Tabel 5.23

**Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di
Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi
Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten
Takalar Tahun 2025**

Kepuasan Kerja	Kinerja pegawai PKM Bontomarannu				Total		Kinerja pegawai PKM Bontokassi				Total		Uji Chi-Square
	Baik		Kurang Baik				Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Baik	85	100,0	0	0,0	85	100	69	100	0	0,0	69	100	0,000
Kurang baik	5	50,0	5	50,0	10	100	3	42,9	4	57,1	7	100	
Total	90	94,7	5	5,3	95	100	72	94,7	4	5,3	76	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 5.23, terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, baik di Puskesmas Bontomarannu maupun di Puskesmas Bontokassi. Di Puskesmas Bontomarannu, Dari 95 responden , Sebanyak 85 responden (100%) yang memiliki kepuasan kerja baik menunjukkan kinerja yang baik. Dari 10 responden yang memiliki kepuasan kerja kurang baik, hanya 5 orang (50%) yang menunjukkan kinerja baik dan 5 orang (50%) lainnya menunjukkan kinerja kurang baik..

Sementara itu, di Puskesmas Bontokassi, di mana seluruh pegawai yang memiliki kepuasan kerja baik (100%) juga menunjukkan kinerja yang baik. Namun, dari tujuh pegawai yang

menyatakan kepuasan kerjanya kurang baik, hanya tiga orang (42,9%) yang memiliki kinerja baik, sedangkan empat orang (57,1%) menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Hasil Uji Chi-Square menunjukkan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka cenderung akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sejauh mana pegawai merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kerja.

- c. Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025

Tabel 5.24
Hubungan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di
Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi
Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten
Takalar Tahun 2025

Kemampuan Kerja	Kinerja pegawai PKM Bontomarannu				Total		Kinerja pegawai PKM Bontokassi				Total		Uji Chi-Square
	Baik		Kurang Baik				Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	p		
Baik	84	98,8	1	1,2	85	100	67	97,1	2	2,9	69	100	0,004
Kurang baik	7	70,0	3	30,0	10	100	5	71,4	2	28,6	7	100	
Total	91	95.8	4	4.2	95	100	72	94.7	4	5.3	76	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 5.24, terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, baik di Puskesmas Bontomarannu maupun di Puskesmas Bontokassi. Di Puskesmas Bontomarannu, dari 95 responden, sebanyak 85 orang (89,5%) memiliki kemampuan kerja yang baik. Dari jumlah tersebut, sebanyak 84 orang (98,8%) menunjukkan kinerja yang baik, dan hanya 1 orang (1,2%) yang menunjukkan kinerja kurang baik. Sementara itu, dari 10 responden yang memiliki kemampuan kerja kurang baik, hanya 7 orang (70%) yang berkinerja baik dan 3 orang (30%) berkinerja kurang baik.

Sedangkan, di Puskesmas Bontokassi, dari 76 responden, sebanyak 69 orang (90,8%) memiliki kemampuan kerja yang baik, dengan 67 orang (97,1%) di antaranya memiliki kinerja yang baik, dan hanya 2 orang (2,9%) memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan dari 7 responden yang memiliki kemampuan kerja kurang baik, hanya 5 orang (71,4%) yang menunjukkan kinerja baik dan 2 orang (28,6%) menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil uji Chi-Square juga menunjukkan nilai p sebesar 0,004 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menunjukkan kinerja yang baik. Kemampuan kerja mencakup keterampilan teknis, pemahaman tugas, serta kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal.

- d. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar Tahun 2025

Tabel 5.25
Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di
Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi
Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten
Takalar Tahun 2025

Kemampuan Kerja	Kinerja pegawai PKM Bontomarannu				Total		Uji Chi-Square	Kinerja pegawai PKM Bontokassi				Total		Uji Chi-Square
	Baik		Kurang Baik					Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%		n	%	n	%	n	%	
Baik	80	94,1	5	5,9	85	100	0,431	66	95,7	3	4,3	69	100	0,262
Kurang baik	10	100,0	0	0,0	10	100		6	85,7	1	14,3	7	100	
Total	90	94,7	5	5,3	95	100		72	94,7	4	5,3	76	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.25, terlihat bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu maupun di Puskesmas Bontokassi. Di ketahui bahwa di Puskesmas Bontomarannu Dari 95 responden, sebanyak 90 orang (94,7%)

memiliki lingkungan kerja yang baik, dan mayoritas dari mereka (80 orang atau 94,1%) juga memiliki kinerja yang baik. Sementara itu, terdapat 5 orang (5,9%) yang meskipun memiliki lingkungan kerja baik namun kinerjanya kurang baik. Untuk responden yang merasa lingkungan kerjanya kurang baik (10 orang), seluruhnya (100%) memiliki kinerja yang baik.

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,431 (> 0,05)$, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu.

Sedangkan, di Puskesmas Bontokassi, Di ketahui bahwa di Puskesmas Bontokassi Dari 76 responden, sebanyak 72 orang (94,7%) menyatakan lingkungan kerjanya baik. Dari jumlah tersebut, 66 orang (95,7%) memiliki kinerja yang baik dan 3 orang (4,3%) berkinerja kurang baik. Sementara dari 4 responden yang menilai lingkungan kerjanya kurang baik, 3 orang (85,7%) tetap menunjukkan kinerja baik dan 1 orang (14,3%) menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,262 (> 0,05)$, yang juga mengindikasikan tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Bontokassi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai pada kedua puskesmas tersebut. Walaupun lingkungan kerja yang baik tetap penting dalam mendukung kenyamanan kerja, namun dalam konteks ini, faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau kemampuan kerja mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik di Puskesmas Bontomarannu maupun di Puskesmas Bontokassi. Dari hasil penelitian yang dilakukan di 2 puskesmas tersebut menunjukkan perbedaan jumlah pegawai di masing-masing rentang umur. Kedua puskesmas tersebut didominasi oleh pegawai yang berumur 30-39 tahun, yang mana jumlahnya masing-masing 51 pegawai di puskesmas bontomarannudan 40 pegawai di puskesmas bontokassi, dapat dilihat keduanya memiliki perbedaan 11 orang. Sementara untuk rentang 20-29 tahun masing-masing terdiri dari 26 dan 17 pegawai. Umur tersebut termasuk dalam kategori umur muda.

Pada hasil penelitian memaparkan bahwa presentase pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, hingga lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas bontomarannu memiliki angka yang lebih tinggi dibanding dengan puskesmas bontomarannu, puskesmas bontomarannu sendiri hanya unggul pada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan presentase yang cukup signifikan tentu dipengaruhi dari beberapa factor. Misalnya saja factor umur, di puskesmas bontomarannu didominasi oleh pegawai di usia muda (20-39) tahun. Pegawai usia muda memiliki peran yang cukup signifikan dalam memengaruhi motivasi kerja di lingkungan puskesmas. Kehadiran mereka sering kali membawa semangat baru, antusiasme tinggi, serta keterbukaan terhadap teknologi dan inovasi pelayanan. Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan progresif, sehingga mampu memicu motivasi kerja, baik bagi diri mereka sendiri maupun rekan-rekan kerjanya.

Pegawai usia muda memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja di puskesmas. Dari segi motivasi kerja, mereka cenderung memiliki semangat tinggi, rasa ingin tahu yang besar, serta keinginan untuk berkembang. Antusiasme ini dapat menjadi pemicu semangat bagi rekan-rekan lainnya, termasuk pegawai yang lebih senior, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih energik dan kompetitif secara sehat.

Pegawai muda juga biasanya lebih terbuka terhadap tantangan dan memiliki motivasi intrinsik untuk membuktikan kemampuan mereka, yang dapat berdampak positif terhadap produktivitas individu maupun tim.

Dalam hal kemampuan kerja, pegawai muda sering kali unggul dalam aspek adaptasi teknologi dan kecepatan dalam mempelajari hal-hal baru. Mereka umumnya lebih familiar dengan perangkat digital dan sistem informasi, yang saat ini semakin dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan berbasis data di puskesmas. Meskipun pengalaman kerja mereka masih terbatas, kemampuan dasar yang kuat serta kemauan untuk belajar membuat mereka mampu berkontribusi secara nyata jika didampingi dan dibimbing dengan baik. Hal ini memperkuat kapasitas institusi dalam menghadapi tuntutan pelayanan yang terus berkembang.

Sementara itu, dari sisi lingkungan kerja, kehadiran pegawai muda dapat membawa suasana yang lebih dinamis, inklusif, dan terbuka terhadap perubahan. Gaya komunikasi mereka yang santai namun kolaboratif sering kali menciptakan iklim kerja yang lebih cair dan partisipatif. Namun, perbedaan generasi juga bisa menimbulkan tantangan, terutama jika terjadi kesenjangan nilai, cara pandang, atau gaya kerja dengan pegawai senior. Oleh karena itu, penting bagi manajemen puskesmas untuk menciptakan budaya kerja yang

menghargai keberagaman usia dan mendorong kolaborasi lintas generasi. Dengan pengelolaan yang baik, keberadaan pegawai muda tidak hanya meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan harmoni.

Hal tersebut menjelaskan bagaimana karakteristik umur, khususnya umur muda sangat mempengaruhi mempengaruhi beberapa variabel terhadap kinerja pegawai di puskesmas bontomarannu dibanding dengan puskesmas bontokassi.

Di sisi lain, pegawai yang berusia lebih tua cenderung memiliki pemahaman yang lebih kuat terhadap prosedur operasional, serta mampu menunjukkan kinerja yang stabil berkat pengalaman kerja yang panjang. Meski demikian, pegawai dengan usia yang lebih lanjut juga mungkin menghadapi tantangan seperti menurunnya stamina atau kecepatan adaptasi terhadap system kerja baru. Dalam konteks di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi, keberagaman usia pegawai menjadi potensi yang dapat dimaksimalkan melalui pendekatan manajemen SDM yang tepat, seperti pelatihan rutin, pengembangan kompetensi lintas generasi, dan kolaborasi antarpegawai. Dengan pengelolaan yang baik, perpaduan antara semangat kerja pegawai muda dan pengalaman pegawai senior dapat mendorong peningkatan kinerja secara

menyeluruh, sehingga berdampak positif terhadap mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat di kedua wilayah kerja.

Adapun penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Prasetyo et al., 2024) yang menunjukkan karakteristik umur pegawai berpengaruh terhadap kinerja dalam pelayanan puskesmas pada sebuah Puskesmas, dimana umur pegawai yang produktif biasanya ditandai dengan kondisi fisik dan mental yang masih prima, sehingga pegawai cenderung lebih cepat, sigap dan terbuka terhadap perubahan. Sebaliknya, pegawai dengan umur yang lebih tua mungkin mengalami penurunan kondisi fisik, tetapi sering kali memiliki pengalaman kerja yang lebih matang, lebih disiplin, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

b. Pendidikan

Dari hasil penelitian karakteristik pendidikan memaparkan bahwa adanya perbedaan tingkat Pendidikan di masing-masing puskesmas. Pegawai dengan pendidikan akhir DIII terbanyak di kedua puskesmas, masing-masing terdiri dari 52 dan 42 pegawai lalu disusul dengan Pendidikan S1 sebanyak 18 orang di puskesmas bontomarannu dan 44 di puskesmas bontokassi. Pendidikan SI mendominasi pegawai di puskesmas bontokassi. Namun dengan begitu karakteristik Pendidikan tidak terlalu mempengaruhi variabel motivasi, kemampuan, hingga lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai di puskesmas tersebut. Dikarenakan dari hasil penelitian menjelaskan bahwa puskesmas bontomarannu tetap unggul pada tiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, yakni motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja.

Karakteristik pendidikan terkadang tidak secara langsung mempengaruhi motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja di puskesmas karena faktor-faktor tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh aspek personal dan situasional di tempat kerja. Misalnya, seseorang dengan latar belakang pendidikan tinggi belum tentu memiliki motivasi kerja yang tinggi jika tidak ada dukungan dari lingkungan kerja, kepemimpinan yang baik, atau penghargaan atas kinerjanya. Motivasi cenderung dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu dan faktor eksternal seperti beban kerja, hubungan antarpegawai, dan budaya organisasi, bukan semata-mata tingkat pendidikan formal.

Dari sisi kemampuan kerja, pendidikan memang memberikan dasar pengetahuan, tetapi keterampilan praktis dan pengalaman lapangan sering kali lebih menentukan dalam konteks pelayanan kesehatan di puskesmas. Seorang pegawai dengan pendidikan menengah tetapi memiliki pengalaman bertahun-tahun dan keterampilan interpersonal yang baik bisa saja bekerja lebih efektif dibandingkan dengan lulusan baru dari perguruan tinggi. Begitu pula dengan lingkungan kerja, yang lebih ditentukan oleh budaya

organisasi, pola komunikasi, serta manajemen konflik dan kolaborasi, daripada tingkat pendidikan pegawai semata.

Dengan demikian, meskipun pendidikan tetap penting sebagai fondasi, hal itu bukan satu-satunya penentu utama dalam membentuk motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kualitas lingkungan kerja di puskesmas. Faktor non-pendidikan seperti pengalaman kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta kondisi sosial dan emosional di tempat kerja sering kali lebih dominan dalam memengaruhi ketiga aspek tersebut.

Namun demikian, tidak berarti pegawai dengan pendidikan yang lebih rendah tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik. Dalam konteks Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi, beberapa pegawai dengan pendidikan menengah atau diploma tetap mampu menjalankan tugas secara efektif karena telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang serta pemahaman praktis terhadap situasi lapangan. Oleh karena itu, kombinasi antara pendidikan formal dan pengalaman kerja sangat penting dalam menentukan kinerja secara berkala menjadi sangat relevan untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan dan keterampilan antarpegawai dengan latar belakang pendidikan pegawai, baik di Puskesmas Bontomarannu maupun Puskesmas Bontokassi, diharapkan dapat tercipta peningkatan kinerja secara menyeluruh

dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri et al., 2021), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai, khususnya di fasilitas pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin baik pula pemahaman mereka terhadap tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang berlaku. Hal ini berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas yang lebih efisien, komunikasi yang efektif, dan peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung mengalami hambatan dalam memahami instruksi kerja atau mengikuti pelatihan, yang dapat memengaruhi kualitas kinerjanya.

c. Masa Kerja

Masa Kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, termasuk di puskesmas bontomarannu dan puskesmas bontokassi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di kedua puskesmas tersebut didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun. Namun pada puskesmas bontomarannu karakteristik masa kerja terhadap variabel kepuasan kerja mampu menjadikan variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Masa kerja mempengaruhi motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja di puskesmas karena semakin lama seseorang bekerja, semakin besar pula peluangnya untuk memahami tugas, menyesuaikan diri dengan sistem kerja, dan membentuk hubungan profesional yang kuat. Dalam hal motivasi, pegawai dengan masa kerja yang lebih panjang biasanya telah memiliki tujuan kerja yang lebih jelas serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap institusi. Mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat karena merasa memiliki keterikatan emosional dengan tempat kerja dan ingin terus berkontribusi terhadap kemajuan pelayanan. Selain itu, pengalaman yang diperoleh selama bertahun-tahun membuat mereka lebih tahan terhadap tekanan dan lebih konsisten dalam bekerja.

Dari segi kemampuan kerja, masa kerja yang panjang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengasah keterampilan teknis maupun non-teknis secara bertahap. Mereka lebih terlatih dalam menyelesaikan masalah, memahami prosedur kerja secara mendalam, dan mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Pengalaman praktis yang luas membuat mereka lebih efisien dalam menghadapi situasi yang kompleks, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan masyarakat yang dinamis seperti di puskesmas.

Sementara itu, masa kerja juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Pegawai yang sudah lama bekerja biasanya memiliki peran dalam membimbing pegawai baru,

menjaga nilai-nilai organisasi, serta menciptakan budaya kerja yang harmonis. Kehadiran mereka memberikan rasa aman dan kontinuitas bagi tim kerja. Oleh karena itu, masa kerja bukan hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga berdampak besar terhadap dinamika dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan di puskesmas.

Meskipun masa kerja sering dianggap sebagai faktor penting, namun pada kenyataannya tidak selalu secara langsung mempengaruhi motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja di puskesmas. Hal ini karena lamanya seseorang bekerja tidak otomatis mencerminkan kualitas kinerjanya atau semangat kerjanya. Ada pegawai yang sudah lama bekerja, namun mengalami kejenuhan, kurang termotivasi, atau tidak memiliki dorongan untuk mengembangkan diri. Motivasi kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan pribadi, tujuan karier, serta faktor eksternal seperti penghargaan, kepemimpinan, dan suasana kerja.

Dari sisi kemampuan kerja, masa kerja yang panjang tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan keterampilan atau produktivitas. Beberapa pegawai mungkin hanya mengulangi rutinitas tanpa memperbarui pengetahuan atau meningkatkan kompetensinya, terutama jika tidak ada pelatihan yang memadai atau tidak terdorong untuk belajar hal baru. Dalam kondisi ini, pegawai baru yang memiliki pendidikan atau pelatihan terkini justru bisa memiliki kemampuan yang lebih relevan dengan kebutuhan puskesmas saat ini

Begitu pula dengan lingkungan kerja, masa kerja yang lama tidak menjamin seseorang akan berkontribusi positif terhadap iklim kerja. Jika seorang pegawai senior tidak mampu membangun komunikasi yang baik atau enggan berkolaborasi, justru bisa menimbulkan konflik atau resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, faktor seperti sikap profesional, kemauan belajar, dan hubungan interpersonal sering kali lebih menentukan daripada masa kerja itu sendiri dalam menciptakan motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja yang sehat di puskesmas.

Masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai karena semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinannya untuk memahami tugas secara mendalam, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mengembangkan keterampilan dan efisiensi kerja. Pegawai yang memiliki masa kerja panjang umumnya telah melewati berbagai tantangan dan pengalaman, sehingga mereka lebih matang dalam menghadapi tekanan, lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, dan mampu bekerja lebih mandiri serta produktif. Semua hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja juga cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja, karena pegawai yang telah lama bekerja biasanya telah membentuk hubungan sosial yang kuat dengan rekan kerja dan atasan, merasa lebih diterima, serta memiliki rasa memiliki

terhadap instansi. Kepuasan ini memberikan efek positif terhadap semangat kerja dan komitmen untuk memberikan hasil terbaik. Dengan kata lain, masa kerja yang lebih panjang dapat membentuk ikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi, yang kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja.

Namun, hubungan antara masa kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai tetap bergantung pada bagaimana organisasi memperlakukan pegawai jangka panjang. Jika pegawai merasa dihargai, diberikan kesempatan untuk berkembang, dan memiliki prospek karier yang jelas, maka masa kerja yang panjang akan sangat mendukung kepuasan dan kinerja. Sebaliknya, jika tidak ada penghargaan atau perkembangan karier, pegawai lama bisa merasa jenuh, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Maka, pengelolaan SDM yang tepat menjadi kunci agar masa kerja benar-benar membawa dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2021), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja pegawai, khususnya di instansi pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat pemahaman terhadap tugas, prosedur, dan tanggung jawab yang diemban. Pengalaman kerja yang

panjang memungkinkan pegawai untuk lebih terampil, sigap dalam menghadapi situasi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Sebaliknya, pegawai dengan masa kerja yang masih singkat cenderung membutuhkan waktu adaptasi dan bimbingan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk dalam lingkup pelayanan kesehatan seperti di Puskesmas. Sebagai unit pelayanan kesehatan dasar, Puskesmas sangat bergantung pada kinerja optimal para pegawainya untuk memberikan layanan promotif dan preventif yang berkualitas kepada masyarakat. Motivasi kerja sendiri dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan berkualitas. Pegawai Puskesmas yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti ketepatan waktu, ketepatan dalam menangani pasien, kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem pelayanan, kerja sama tim yang baik, serta kepatuhan terhadap prosedur yang berlaku. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja, seperti keterlambatan, menurunnya produktivitas, konflik dalam tim, hingga keluhan dari masyarakat.

Hasil analisis data pada Tabel 5.22, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi. Di Puskesmas Bontomarannu, dari 95 pegawai, seluruh pegawai (100%) yang memiliki motivasi kerja yang baik juga menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya, dari 10 pegawai yang memiliki motivasi kerja kurang baik, hanya lima orang (50%) yang memiliki kinerja baik, sementara lima orang lainnya (50%) memiliki kinerja kurang baik.

Hal yang sama juga terlihat di Puskesmas Bontokassi, dari 76 pegawai, sebanyak 68 pegawai (98,6%) dari total 69 yang memiliki motivasi kerja baik menunjukkan kinerja yang baik, dan hanya satu orang (1,4%) yang berkinerja kurang baik. Sementara itu, dari tujuh pegawai yang memiliki motivasi kerja kurang baik, hanya empat orang (57,1%) yang menunjukkan kinerja baik, sedangkan tiga orang (42,9%) menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil Uji Chi-Square juga menghasilkan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari 2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam

lingkungan pelayanan publik seperti puskesmas. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Sutjahjo, 2021), menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanete Riattang. Dalam penelitiannya, lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang adil memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja.

3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, termasuk di lingkungan Puskesmas. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta kejelasan peran dan tugas. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap organisasi, serta berupaya memberikan pelayanan yang terbaik. Di Puskesmas, di mana pegawai berhadapan langsung

dengan masyarakat dalam pelayanan kesehatan dasar, kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Pegawai yang puas biasanya lebih cepat dan tanggap dalam melayani pasien, lebih disiplin, serta lebih mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Hasil analisis data pada Tabel 5.23, terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, baik di Puskesmas Bontomarannu maupun di Puskesmas Bontokassi. Di Puskesmas Bontomarannu, Dari 95 responden , Sebanyak 85 responden (100%) yang memiliki kepuasan kerja baik menunjukkan kinerja yang baik. Dari 10 responden yang memiliki kepuasan kerja kurang baik, hanya 5 orang (50%) yang menunjukkan kinerja baik dan 5 orang (50%) lainnya menunjukkan kinerja kurang baik.

Sedangkan, di Puskesmas Bontokassi, di mana seluruh pegawai yang memiliki kepuasan kerja baik (100%) juga menunjukkan kinerja yang baik. Namun, dari tujuh pegawai yang menyatakan kepuasan kerjanya kurang baik, hanya tiga orang (42,9%) yang memiliki kinerja baik, sedangkan empat orang (57,1%) menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Hasil Uji Chi-Square menunjukkan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara

kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka cenderung akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kepuasan kerja dapat mencerminkan sejauh mana pegawai merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Wulandari, 2023), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bajeng. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan hubungan antar kolega menunjukkan kinerja yang lebih optimal, khususnya dalam menjalankan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian oleh (Martiwi et al., 2022), yang dilakukan di Puskesmas Tambora, Jakarta Barat. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan nilai signifikansi sebesar 0,817.

4. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Puskesmas yang berorientasi pada pelayanan kesehatan masyarakat. Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Pegawai Puskesmas yang memiliki kemampuan kerja tinggi akan lebih mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien, termasuk dalam menangani pasien, melakukan pencatatan medis, menjalankan prosedur pelayanan, serta bekerja sama dalam tim.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 5.24, terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, baik di Puskesmas Bontomarannu maupun di Puskesmas Bontokassi. Di Puskesmas Bontomarannu, dari 95 responden, sebanyak 85 orang (89,5%) memiliki kemampuan kerja yang baik. Dari jumlah tersebut, sebanyak 84 orang (98,8%) menunjukkan kinerja yang baik, dan hanya 1 orang (1,2%) yang menunjukkan kinerja kurang baik. Sementara itu, dari 10 responden yang memiliki kemampuan kerja kurang baik, hanya 7 orang (70%) yang berkinerja baik dan 3 orang (30%) berkinerja kurang baik.

Sedangkan, di Puskesmas Bontokassi, dari 76 responden, sebanyak 69 orang (90,8%) memiliki kemampuan kerja yang baik, dengan 67 orang (97,1%) di antaranya memiliki kinerja yang baik, dan hanya 2 orang (2,9%) memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan dari 7 responden yang memiliki kemampuan kerja kurang baik, hanya 5 orang (71,4%) yang menunjukkan kinerja baik dan 2 orang (28,6%) menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil uji Chi-Square juga menunjukkan nilai p sebesar 0,004 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu dan Puskesmas Bontokassi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Hidayati 2023), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pelayanan publik, termasuk puskesmas. Pegawai dengan pengetahuan teknis yang cukup dan keterampilan yang memadai mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Puspitasari 2021), yang dilakukan pada Puskesmas di wilayah Kota Kendari, yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa faktor lain seperti motivasi kerja,

kepemimpinan, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding kemampuan individu semata.

5. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, termasuk di Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan masyarakat. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik tempat bekerja, hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan mendukung akan menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai Puskesmas yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung lebih semangat, lebih fokus, dan memiliki motivasi tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ruangan yang tidak layak, peralatan kerja yang tidak memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, atau tekanan kerja yang tinggi, dapat menyebabkan stres, menurunkan semangat kerja, bahkan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta di Puskesmas, maka akan semakin optimal pula kinerja pegawai, baik dari segi produktivitas, kedisiplinan, maupun kualitas pelayanan.

Hasil analisis pada Tabel 5.25, terlihat bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu maupun di Puskesmas Bontokassi. Di ketahui bahwa di Puskesmas Bontomarannu Dari 95 responden, sebanyak 90 orang (94,7%) memiliki lingkungan kerja yang baik, dan mayoritas dari mereka (80 orang atau 94,1%) juga memiliki kinerja yang baik. Sementara itu, terdapat 5 orang (5,9%) yang meskipun memiliki lingkungan kerja baik namun kinerjanya kurang baik. Untuk responden yang merasa lingkungan kerjanya kurang baik (10 orang), seluruhnya (100%) memiliki kinerja yang baik.

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,431 (> 0,05)$, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu.

Hal serupa juga ditemukan di Puskesmas Bontokassi, Di ketahui bahwa di Puskesmas Bontokassi Dari 76 responden, sebanyak 72 orang (94,7%) menyatakan lingkungan kerjanya baik. Dari jumlah tersebut, 66 orang (95,7%) memiliki kinerja yang baik dan 3 orang (4,3%) berkinerja kurang baik. Sementara dari 4 responden yang menilai lingkungan kerjanya kurang baik, 3 orang (85,7%) tetap menunjukkan kinerja baik dan 1 orang (14,3%) menunjukkan kinerja kurang baik.

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,262 (> 0,05)$, yang juga mengindikasikan tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Bontokassi..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Ramadhan 2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang berperan dalam mendukung kenyamanan kerja, namun bukan merupakan penentu utama terhadap pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Yunus et al., 2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja pegawai apabila tidak didukung oleh sistem manajemen yang efektif dan pola komunikasi yang terbuka di dalam organisasi.