



Analysis of Factors Affecting Employee Performance at Public Health Center

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Puskesmas

Khatob, Erma Gustina, Syntia Rahutami,^{1,2,3*}

Program studi Magister Kesehatan Masyarakat, STIKES Bina Husada Palembang, Indonesia^{1,2,3}

ARTICLE INFORMATION

Received: 27, May, 2024

Revised: 18, November, 2024

Accepted: 28, November, 2024

KEYWORD

age, gender, training, education, knowledge, attitude, motivation, and performance

usia, jenis kelamin, pelatihan, pendidikan, pengetahuan, sikap, motivasi dan kinerja

CORRESPONDING AUTHOR

Nama: Khatob

Address: Palembang, Indonesia

E-mail: Khatob24@gmail.com

No. Tlp : 0821-7853-0094

DOI 10.56013/JURNALMIDZ.V7I2.2896

ABSTRACT

Performance plays a crucial role in all types of organizations, both public and private sectors. It can be defined as the outcome of tasks executed in line with assigned responsibilities, which is clearly reflected in the results or output produced (Pranogyo et al., 2021). The quality of services provided by employees plays a significant role in shaping the public's perception of healthcare services. Patients' experiences are often shared with family and close friends, creating either a positive or negative impression of the health center (Argaheni et al., 2022). This study aims to identify factors affecting employee performance at Puskesmas Sumber Harum in 2024. The research uses a quantitative approach with a cross-sectional design, classified as observational research. The study involved all 43 employees at Puskesmas Sumber Harum in 2024. The analysis showed no significant relationship between education (p-value 0.074) and knowledge (p-value 0.171). However, significant relationships were found for age (p-value 0.008), gender (p-value 0.006), training (p-value 0.019), attitude (p-value 0.009), and motivation (p-value 0.037). Among these factors, attitude emerged as the most dominant with an OR of 17.452, contributing greatly to performance. Based on these findings, it is recommended that Puskesmas focus more on improving employee discipline and continue striving to enhance productivity and service quality.

Kinerja memegang peranan penting dalam setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan, yang tercermin jelas dalam hasil atau output yang dihasilkan (Pranogyo et al., 2021). Kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan berperan besar dalam membentuk persepsi masyarakat terhadap layanan kesehatan. Pengalaman yang dirasakan pasien sering dibagikan kepada keluarga dan orang terdekat, yang kemudian menciptakan kesan positif atau negatif terhadap puskesmas tersebut (Argaheni et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Sumber Harum pada tahun 2024. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yang termasuk dalam kategori penelitian observasional. Penelitian ini melibatkan seluruh 43 karyawan Puskesmas Sumber Harum pada tahun 2024. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pendidikan (p-value 0,074) dan pengetahuan (p-value 0,171). Namun, terdapat hubungan signifikan antara usia (p-value 0,008), jenis kelamin (p-value 0,006), pelatihan (p-value 0,019), sikap (p-value 0,009), dan motivasi (p-value 0,037). Dari semua faktor tersebut, sikap memiliki pengaruh dominan dengan nilai OR sebesar 17,452, yang berkontribusi besar terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar Puskesmas meningkatkan fokus pada kedisiplinan pegawai dan terus berusaha meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan.

Pendahuluan

Mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan, puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan pada tingkat pertama, memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan layanan kesehatan masyarakat serta pelayanan individu di tingkat dasar. Prioritas utamanya terletak pada pelaksanaan promotive dan preventif pada operasionalnya di wilayah tersebut. Upaya dari kesehatan masyarakat (UKM) mencakup serangkaian tindakan yang dirancang untuk menjaga dan meningkatkan tingkat kesehatan, mencegah, serta menangani permasalahan kesehatan yang ada pada Masyarakat di tingkat keluarga, kelompok, dan komunitas. Tenaga kesehatan sendiri adalah individu yang berkomitmen memberikan pelayanan kesehatan dengan didukung pengetahuan dan skill yang diperoleh melalui pendidikan sesuai bidangnya untuk melaksanakan berbagai upaya kesehatan tersebut (Permenkes, 2019).

Kinerja memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, karena berkontribusi pada peningkatan kepuasan pelanggan. Kinerja merujuk pada pencapaian tugas tertentu yang dapat diukur melalui hasil kerja yang dihasilkan (Pranogyo et al., 2021). Kinerja tenaga kerja melibatkan penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, mereka bertanggung jawab meningkatkan kualitas kesehatan pasien melalui pelayanan yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan kompetensi mereka. Kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perilaku, motivasi, sikap, dukungan dari teman sejawat, teman kerja, staf, atau pimpinan serta fasilitas kerja dan lingkungan organisasi (Hasibuan & Sinurat, 2020).

Kinerja tenaga kesehatan di Palembang saat memberikan pelayanan berdampak pada citra positif atau negatif pelayanan kesehatan, di mana pengalaman pasien dapat disampaikan kepada keluarga dan teman mereka. Hal ini akan memengaruhi penilaian terhadap puskesmas (Argaheni et al., 2022). Berdasarkan survei awal, pasien memberikan penilaian terhadap pelayanan melalui kotak saran, yang menunjukkan beberapa keluhan, seperti prosedur administrasi yang tidak efisien, pelayanan yang kurang ramah, informasi yang kurang jelas, serta lambatnya proses pengobatan dan pelayanan. Jika permasalahan ini tidak segera ditangani, hal tersebut dapat menghambat proses pelayanan kesehatan dan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh Puskesmas Sumber Harum.

Metode

Desain Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan cross-sectional merupakan jenis studi observasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan akibat. Penelitian ini dirancang untuk menganalisis dan melihat kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum, yang dilaksanakan pada Maret hingga April 2024 di Kabupaten Musi Banyuasin. Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh staf Puskesmas Sumber Harum, dengan jumlah total 43 orang pada tahun 2024. Sampel menggunakan pendekatan *total sampling* Dimana jumlah Populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden dengan menggunakan analisis data diantaranya analisis univariat (mengetahui distribusi frekuensi), analisis bivariat (mencari hubungan variable independent dan variable dependen) dan analisis multivariat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja

| No | Kinerja | Jumlah | Persentase % |
|----|------------|--------|--------------|
| 1 | Baik | 15 | 34,9 |
| 2 | Tidak Baik | 28 | 65,1 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 43 orang yang menjawab survei, 28 (65,1%) melaporkan kinerja yang lebih buruk, sedangkan 15 (34%) melaporkan kinerja yang lebih baik.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah | Persentase % |
|----|-------|--------|--------------|
| 1 | Tua | 21 | 48,8 |
| 2 | Muda | 22 | 51,2 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 43 responden, 22 (51,2%) yang lebih muda daripada 21 (48,8%) yang lebih tua, menurut data dari Tabel 2.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase % |
|----|---------------|--------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 18 | 41,9 |
| 2 | Perempuan | 25 | 58,1 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 43 responden, 25 jenis kelamin perempuan (58,1%), dan 18 jenis kelamin laki-laki (41,9%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase % |
|----|------------|--------|--------------|
| 1 | Tinggi | 14 | 32,6 |
| 2 | Rendah | 29 | 67,4 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 43 responden, 29 (67,4%) memiliki pendidikan rendah dan 14 (32,6%) memiliki pendidikan tinggi.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengetahuan

| No | Pengetahuan | Jumlah | Persentase % |
|----|-------------|--------|--------------|
| 1 | Baik | 13 | 30,2 |
| 2 | Kurang Baik | 30 | 69,8 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 43 responden yang disurvei, 30 (69,8%) memiliki pengetahuan yang lebih baik, sedangkan 13 (30,2%) memiliki pengetahuan yang lebih baik.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pelatihan

| No | Pelatihan | Jumlah | Persentase % |
|----|-----------|--------|--------------|
| 1 | Ada | 17 | 39,2 |
| 2 | Tidak Ada | 26 | 60,5 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 6 di atas, dapat dipastikan bahwa dari 43 responden didapatkan bahwa yang tidak ada pelatihan lebih besar berjumlah 26 responden (60,5%), dibandingkan dengan ada pelatihan berjumlah 17 responden (39,2%).

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sikap

| No | Sikap | Jumlah | Persentase % |
|----|------------|--------|--------------|
| 1 | Baik | 16 | 37,2 |
| 2 | Tidak Baik | 27 | 62,8 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 43 responden, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar memiliki sikap negatif, yaitu 27 (62,8%), dan sikap positif, yaitu 16 (37,2%).

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi

| No | Motivasi | Jumlah | Persentase % |
|----|----------|--------|--------------|
| 1 | Tinggi | 18 | 41,9 |
| 2 | Rendah | 25 | 58,1 |
| | Total | 43 | 100 |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 43 responden, 25 (58,1%) memiliki motivasi rendah dan 18 (41,9%) memiliki motivasi tinggi, menurut data dari Tabel 8 di atas.

Tabel 8 Hubungan Umur dengan Kinerja

| No | Umur | Kinerja | | | | Jumlah | | <i>p value</i> |
|----|-------|---------|------|------------|------|--------|-----|----------------|
| | | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1. | Tua | 12 | 57,1 | 9 | 42,9 | 21 | 100 | 0,008 |
| 2. | Muda | 3 | 13,6 | 19 | 86,4 | 22 | 100 | |
| | Total | 15 | | 28 | | 43 | 100 | |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 22 responden, 19 (86.4%) dan 3 (13.6%) memiliki kinerja tidak baik, masing-masing. Ini menunjukkan hubungan antara usia dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024, menurut Tabel 8. Hasil statistik menunjukkan nilai *p-value* = 0,008 lebih dari 0,05, yang berarti ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan.

Tabel 9 Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja

| No | Jenis Kelamin | Kinerja | | | | Jumlah | | <i>p value</i> |
|----|---------------|---------|------|------------|------|--------|-----|----------------|
| | | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1. | Laki-laki | 11 | 61,1 | 7 | 38,9 | 18 | 100 | 0,006 |
| 2. | Perempuan | 4 | 16 | 21 | 84 | 25 | 100 | |
| | Jumlah | 15 | | 28 | | 43 | 100 | |

Sumber : data olahan, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 25 responden, 21 perempuan (84.0%) memiliki kinerja yang lebih buruk daripada yang baik, dan 4 perempuan (84.0%) memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024, dengan nilai *p-value* = 0,006 lebih dari 0,05.

Tabel 10 Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

| No | Pendidikan | Kinerja | | | | Jumlah | | <i>p value</i> |
|----|------------|---------|------|------------|------|--------|-----|----------------|
| | | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1. | Tinggi | 8 | 57,1 | 6 | 42,9 | 14 | 100 | 0,074 |
| 2. | Rendah | 7 | 24,1 | 22 | 75,9 | 29 | 100 | |
| | Jumlah | 15 | | 28 | | 43 | 100 | |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 29 responden, 22 (75.9%) melaporkan kinerja rendah, dan 7 (24.1%) melaporkan kinerja baik, menurut Tabel 10. Tidak ada hubungan antara pendidikan dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024, menurut hasil statistik, dengan nilai p -value = 0,074 lebih dari 0,05.

Tabel 11 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja

| No | Pengetahaun | Kinerjat | | | | Jumlah | | p value |
|----|-------------|----------|------|------------|------|--------|-----|-----------|
| | | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1. | Baik | 7 | 53,8 | 6 | 46,2 | 13 | 100 | 0,171 |
| 2. | Kurang Baik | 8 | 26,7 | 73,3 | 30 | 30 | 100 | |
| | Jumlah | 15 | | 28 | | 43 | 100 | |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 30 orang yang menjawab survei, 22 (73.3%) memiliki pengetahuan kurang baik dan 8 (26.7%) memiliki pengetahuan baik. Hasil statistik menunjukkan nilai p -value = 0,171 lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024.

Tabel 12 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

| No | Pelatihan | Kinerja | | | | Jumlah | | p value |
|----|-----------|---------|------|------------|------|--------|-----|-----------|
| | | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1. | Ada | 10 | 58,8 | 7 | 41,2 | 17 | 100 | 0,000 |
| 2. | Tidak Ada | 5 | 19,2 | 21 | 80,8 | 26 | 100 | |
| | Jumlah | 15 | | 28 | | 43 | 100 | |

Sumber : data olahan, 2024

Menurut Tabel 12, dari 24 responden, 21 (87,5%) menerima pelatihan kinerja tidak baik, sedangkan 3 (12.5%) menerima pelatihan yang baik. Hasil statistik menunjukkan nilai p -value = 0,000 \geq 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024.

Tabel 13 Hubungan Sikap dengan Kinerja

| No | Sikap | Kinerja | | | | Jumlah | | p value |
|----|------------|---------|------|------------|------|--------|-----|-----------|
| | | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1. | Baik | 10 | 62,5 | 6 | 37,5 | 16 | 100 | 0,009 |
| 2. | Tidak Baik | 5 | 18,5 | 22 | 81,5 | 27 | 100 | |
| | Jumlah | 15 | | 28 | | 43 | 100 | |

Sumber : data olahan, 2024

Dari 27 orang yang menjawab survei, Tabel 13 menunjukkan bahwa ada 27 orang yang menunjukkan sikap negatif, dengan 22 orang (81.5%), dan 5 orang yang menunjukkan sikap positif (18.5%). Hasil statistik menunjukkan nilai p -value = 0,009 lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara sikap dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024.

Tabel 14 Dukungan Motivasi dengan Kinerja

| No | Motivasi | Kinerja | | | | Jumlah | | p value |
|----|----------|---------|------|------------|------|--------|-----|-----------|
| | | Baik | | Tidak Baik | | N | % | |
| | | n | % | n | % | | | |
| 1. | Tinggi | 10 | 55,6 | 8 | 44,4 | 18 | 100 | 0,037 |
| 2. | Rendah | 5 | 20,0 | 20 | 80 | 25 | 100 | |
| | Jumlah | 15 | | 28 | | 43 | 100 | |

Sumber : data olahan, 2024

Tabel 14 menunjukkan bahwa dari 25 responden, ada motivasi rendah, dengan 20 (80.0%) menunjukkan kinerja yang lebih baik dan 5 (20.0%) menunjukkan kinerja yang baik. Hasil statistik menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,037 \geq 0,05$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024.

Tabel 18 Hasil Akhir Nalisa Multivariat Logistik ganda

| No | Variabel | B | Pv | OR |
|----|---------------|---------|------|--------|
| 1 | Umur | 2.503 | .024 | 12.217 |
| 2 | Jenis Kelamin | 2.519 | .023 | 12.421 |
| 3 | Sikap | 2.859 | .017 | 17.452 |
| 4 | Motivasi | 1.560 | .128 | 4.761 |
| | Constant | -13.456 | .004 | .000 |

Sumber : data olahan, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa ada beberapa variabel independen yang bermakna atau signifikan setelah dikontrol, salah satunya adalah sikap, karena nilai $p\text{-value}$ -nya lebih kecil dari α , yaitu 0,05. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel sikap memiliki nilai OR tertinggi, yaitu 17.452.

Pembahasan

Hubungan Umur dengan Kinerja Karyawan di Karyawan

Berdasarkan tabel yang disajikan, dari total 22 responden yang diteliti, sebanyak 19 orang (86,4%) dikategorikan memiliki kinerja rendah, sedangkan 3 orang lainnya (13,6%) tergolong memiliki kinerja baik. Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai $p\text{ value} = 0,008$, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya hubungan antara umur dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum, Kabupaten Musi Banyuasin, pada tahun 2024. Nilai Odds Ratio (OR) menunjukkan sebesar 8,444 semakin memperkuat hubungan tersebut.

Umur didefinisikan sebagai rentang waktu yang dihitung sejak kelahiran seseorang. Kategori umur dewasa meliputi dewasa awal (18 hingga 40 tahun), dewasa madya (41 hingga 60 tahun), dan dewasa lanjut (lebih dari 60 tahun). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalimuthe (2021), yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti umur, pendidikan, masa kerja, dan kedisiplinan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Teladan. Selain itu, penelitian oleh Danang Sudarso (2021) mengenai hubungan antara umur dan tingkat pendidikan dengan kinerja tenaga bantu penyuluh pertanian di Kabupaten Banyuwangi mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja, baik secara bersamaan maupun terpisah.

Studi ini juga mengungkapkan bahwa tenaga bantu penyuluh mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sambil mengembangkan keterampilan dan mengambil tanggung jawab tambahan. Kinerja seseorang biasanya berubah seiring bertambahnya usia, yang dapat mengalami peningkatan atau penurunan tergantung pada jenis pekerjaan dan kondisi individu. Dengan demikian, usia memiliki hubungan langsung terhadap performa kerja seseorang.

Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terhadap 25 responden, ditemukan bahwa 21 responden (84,0%) dari jenis kelamin perempuan cenderung memiliki kinerja yang kurang baik, sedangkan 4 responden perempuan (84,0%) menunjukkan kinerja yang baik. Analisis statistik menunjukkan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum, Kabupaten Musi Banyuasin, pada tahun 2024. Selain itu, hasil analisis Odds Ratio (OR) sebesar 8,250 (interval kepercayaan 95%:

1,977-34,431) mengindikasikan bahwa responden perempuan memiliki peluang 8,250 kali untuk menunjukkan kinerja baik pada tahun 2024.

Jenis kelamin dapat diartikan sebagai aspek analitis untuk memahami perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari perspektif sosial, budaya, dan psikologis. Dalam konteks pekerjaan, umumnya tidak ada perbedaan mendasar dalam peran yang diemban oleh laki-laki dan perempuan. Kerap kali, tugas yang biasanya dilakukan oleh laki-laki juga dapat dikerjakan oleh perempuan, begitu pula sebaliknya. Indikator penilaian kinerja berdasarkan jenis kelamin sering kali menunjukkan hasil yang setara. Menurut penelitian Lasut et al. (2017), jenis kelamin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, baik laki-laki maupun perempuan sama-sama mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Studi lain yang mendukung di Puskesmas Guntung Manggis Kota Banjarbaru", dilakukan oleh Handriyati pada tahun 2023. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel usia, nilai p sebesar 0,995 lebih besar dari α (0,05), mengindikasikan tidak ada hubungan antara usia dan kinerja. Sedangkan untuk variabel jenis kelamin, nilai p sebesar 1,000 juga lebih besar dari α (0,05), tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan kinerja karyawan secara signifikan..

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2024.

Berdasarkan data yang ada, dari 29 responden, 22 orang (75,9%) menunjukkan kinerja yang rendah, sementara 7 orang (24,1%) memiliki kinerja yang baik. Hasil analisis statistik menunjukkan p-value sebesar 0,074, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum, Kabupaten Musi Banyuasin, pada tahun 2024.

Pendidikan bukanlah faktor yang dipengaruhi oleh usia, tetapi merupakan suatu proses yang direncanakan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi individu secara maksimal. Pendidikan terdiri dari berbagai komponen yang saling terhubung secara fungsional untuk mencapai tujuan tertentu (Purwaningsih et al., 2022). Menurut Ihsan Fuad dalam jurnal Iman Permana (2017), pendidikan adalah proses yang membantu membentuk kepribadian melalui pengembangan potensi rohani, termasuk aspek pemikiran, perasaan, cipta, dan moral. Institusi pendidikan, seperti masyarakat, sekolah, dan keluarga, bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan, nilai, serta sistem pendidikan yang terstruktur. Pendidikan juga merupakan proses yang berlangsung sepanjang hidup, di mana individu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman baru. Beberapa indikator pendidikan meliputi jenjang pendidikan formal, partisipasi dalam pelatihan, dan kursus teknis yang relevan dengan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Encep (2021) di Kecamatan Citangkil, Kota Cilegon, menunjukkan bahwa disiplin, pembinaan, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Namun, pendidikan memiliki koefisien sebesar 0,02, koefisien determinasi 0,04, dan p-value 0,876 (lebih besar dari 0,05), yang mengindikasikan tidak adanya hubungan signifikan antara pendidikan dan kinerja. Pelatihan juga memiliki korelasi dengan kinerja sebesar 0,251, namun nilai signifikansi 0,072 (di atas 0,05) menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.

Pendidikan adalah salah satu karakteristik demografis yang dapat memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan lingkungan kerja. Meskipun tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mendorong individu untuk memanfaatkan keterampilan dan pengetahuannya guna

meningkatkan kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lain lebih dominan. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan rendah namun telah bekerja cukup lama dan sering mengikuti pelatihan. Meskipun pelatihan dapat meningkatkan kompetensi, penelitian ini tidak menemukan hubungan signifikan antara pendidikan dan kinerja, kemungkinan karena distribusi sampel yang tidak merata serta adanya faktor lain yang memengaruhi hasil penelitian.

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel diatas, Dari 30 responden, 22 (73.3%) melaporkan pengetahuan yang buruk dan kinerja yang buruk, sedangkan 8 (26.7%) melaporkan pengetahuan yang baik. Hasil statistik menunjukkan bahwa nilai p value = 0,171, berarti ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024. Hasil analisis nilai OR adalah 3.208 ($0.825 = 12.474$), yang berarti bahwa responden yang memiliki pengetahuan yang buruk memiliki peluang 3.208 kali untuk melakukan kinerja yang baik.

Pengetahuan terdiri dari pemahaman individu baik secara teoritis maupun praktis terhadap suatu masalah, serta fakta, informasi yang diterima, dan keterampilan individu yang didapatkan melalui jalur pendidikan atau pengalaman kerja. Pengetahuan juga berarti kemampuan untuk bertindak secara efektif. Menurut Sagala et al. (2020), sumber pengetahuan dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk individu, buku, dan koran.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti Ginia pada tahun 2023 mengenai karyawan Institut Bahasa Papua Kota Jayapura tidak sejalan dengan ini. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengetahuan manajemen nilai sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 22.930 lebih besar dari F tabel 3,24. Ada hubungan antara pengetahuan dan kinerja karena pengetahuan pegawai rendah, yang dapat disebabkan oleh tingkat pendidikan yang lebih rendah, yang juga menentukan seberapa mudah seseorang menyerap dan memahami apa yang mereka pelajari.

Hubungan Sikap dengan Kinerja Karyawan

Dari 27 orang yang menjawab survei, 22 (81.5%) menyatakan sikap negatif terhadap kinerja mereka yang lebih baik, sementara 5 (18.5%) menyatakan sikap positif. Hasil statistik menunjukkan bahwa nilai p value = 0,009 lebih kecil dari 0,05, yang berarti ada hubungan antara sikap dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber Harum Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2024. Hasil analisis nilai OR adalah 7.333, yang berarti ada peluang 7.333 kali bahwa karyawan dengan sikap negatif akan melakukan kinerja yang buruk pada tahun 2024.

Menurut Lestari et al. (2020), perspektif seseorang terhadap suatu objek terdiri dari perasaan yang mendukung atau memihak serta perasaan yang menentang atau menentang objek tersebut. Selain itu, perspektif juga merupakan evaluasi atau reaksi perasaan terhadap tindakan tertentu yang dilakukan oleh seseorang. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wulansari tahun 2022 menemukan bahwa sikap dan motivasi untuk pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja pegawai Puskesmas di Wilayah Sragen selama masa pandemi (Covid-19).

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

motivasi rendah cenderung mendapatkan kinerja yang kurang baik, sedangkan 5 responden (20,0%) dengan motivasi yang tinggi menunjukkan hasil kinerja yang baik. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai p value = 0,037, lebih kecil dari p value = 0,05. Hasil ini tentunya mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dan kinerja karyawan di Puskesmas Sumber

Harum, Kabupaten Musi Banyuasin, pada tahun 2024. Analisis Odds Ratio (OR) sebesar 5,000 menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi rendah memiliki kemungkinan lima kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja buruk dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi tinggi.

Motivasi, menurut Muawanah dan Muhid (2021), adalah dorongan internal dalam diri seseorang yang mendorong tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Thomas L. Good dan Jere B. Briphy mendefinisikan motivasi sebagai dorongan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Sementara itu, Marx dan Tombouch menggambarkan motivasi sebagai energi yang menggerakkan "mesin" individu. Namun, seperti mesin tanpa bahan bakar, kemampuan tersebut tidak akan bermanfaat tanpa adanya motivasi yang mendukung.

Penelitian oleh Zulkifli Mansyur, Andi Yusuf, dan Muhammad Rifai (2021) menemukan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas. Sebaliknya, faktor seperti pendidikan, kedisiplinan, dan fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Akhir Nalisa Multivariat Logistik ganda

Untuk setiap variabel independen dan dependen, pilih bivariat. Variabel yang pada analisis bivariatnya memiliki nilai p (p value) kurang dari 0,25 dapat dimasukkan ke dalam model multivariat. Namun, ketentuan p value $< 0,25$ tidak perlu dipenuhi jika ada variabel dengan nilai p lebih dari 0,25. Oleh karena itu, variabel dengan nilai p lebih dari 0,25 dapat dimasukkan ke dalam model multivariat. Setelah kontrol, beberapa variabel independen yang signifikan atau bermakna ditemukan: umur, jenis kelamin, pelatihan, sikap, dan motivasi; nilai p -value lebih rendah dari α , yaitu 0,05. Karena memiliki nilai OR tertinggi, 17.452, variabel sikap adalah yang paling dominan, menurut hasil analisis multivariat.

Kinerja adalah apa yang suatu organisasi capai dalam waktu tertentu. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan tindakan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan, tujuan, misi, dan visi organisasi. Rencana strategis organisasi memasukkan definisi ini (Puspitasari & Jalilah, 2020). Proses kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan membantu mengukur kinerja tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan sistem pelayanan. Kepuasan pasien atau klien selama perawatan atau sebelum perawatan adalah salah satu cara untuk mengukur keberhasilan perawatan.

"Sikap adalah kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya," kata Schermerhon et al. dalam Wibowo (2013:50). Apakah kita menyukai sesuatu atau seseorang akan mempengaruhi sikap kita. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka akan mempengaruhi kinerja mereka, yang menentukan apakah tujuan dan visi organisasi tercapai. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka akan bekerja lebih lama dan lebih keras untuk mencapai tujuan mereka.

Simpulan

Faktor independen yang sangat penting adalah umur, jenis kelamin, pelatihan, sikap, dan keinginan. Menurut hasil analisis multivariat, variabel sikap adalah yang paling signifikan. Sebuah rumah sakit harus selalu memperhatikan aturan kerja karyawannya dan terus meningkatkan kinerja mereka. menghukum karyawan yang tidak tiba tepat waktu, menghukum karyawan yang tidak mematuhi peraturan, dan menghormati karyawan yang bekerja dengan baik.

Daftar Pustaka

- Adiputra, I. M. S., & et al. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Argaheni, N. B., Azizah, N., Sianturi, E., Hutomo, C. S., Sirait, S. H., Bangun, S., & Pujiani. (2022). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan dalam Kebidanan*. Yayasan Kita Menulis.
- Ariga, R. A. (2020). *Impementasi Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Deepublish.
- Hasibuan, E. K., & Sinurat, L. R. E. (2020). *Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatan*. Ahlimedia Press.
- Kamaruddin, I., & et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kesehatan Masyarakat*. Global Eksekutif Teknologi.
- Lestari, S., Muslihin, H. Y., & Elan, E. (2020). Keterampilan sikap toleransi anak umur 5-6 tahun. *Jurnal PAUD Agapedia*, 4(2), 337-345.
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan
- Muawanah, E. I., & Muhid, A. (2021). Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1).
- Normadewi, B., & ARIFIN, A. (2012). Analisis pengaruh jenis kelamin dan tingkat pendidikan terhadap persepsi etis mahasiswa akuntansi dengan love of money sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Nugraheni, R. (2022). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Insan Cendikia Mandiri
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *Kinerja Karyawan (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. CV. Ferniks Muda Sejahtera.
- Purwaningsih, I., Oktariani, O., Hernawati, L., Wardarita, R., & Utami, P. I. (2022). Pendidikan sebagai Suatu Sistem. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 21-26.
- Puspitasari, R., & Jalilah, N. H. (2020). *Konsep Dasar Mutu Pelayanan Kesehatan*. Penerbit Adanu Abimata.