



FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS

Kurnia Cipta Perdana*, Dedeck Sutinbuk, M. Fahd Asmaruddin

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Anak Bangsa, Jl. Pinus I No.693, Kacang Pedang, Gerunggang, Pangkal Pinang, Bangka Belitung 33684, Indonesia

*kurniacipta705@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah penampilan hasil karya personal, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Dalam puskesmas haruslah menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi dan keahlian nya karena akan berpengaruh pada kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas dan kinerja itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel sebanyak 81 responden dan teknik sampling dalam penelitian ini adalah total sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner yang sudah teruji validitas & reliabilitas. Data dianalisis menggunakan univariat dan bivariat. Hasil analisis bivariat tidak terdapat hubungan antara variabel kualitas kerja dengan kinerja dan nilai $p = 0,941 > \text{Sig } 0,05$. Terdapat hubungan antara variabel kuantitas kerja dengan kinerja dan nilai $p = 0,000 < \text{Sig } 0,05$. Tidak terdapat hubungan antara variabel efektivitas dengan kinerja dan nilai $p = 0,973 > \text{Sig } 0,05$. Terdapat hubungan antara variabel ketepatan waktu dengan kinerja dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan terdapat hubungan antara variabel kemandirian dengan kinerja dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Kesimpulan terdapat hubungan antara aspek kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kemandirian dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas.

Kata kunci: kinerja pegawai; kualitas kerja; manajemen kepegawaian

FACTORS CORRELATED TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH CENTER

ABSTRACT

Performance is the appearance of personal work, both quantity and quality in an organization, performance can be the appearance of individuals and work groups of personnel. In a health center, a person must be placed according to his competence and expertise because it will affect the quality of work, quantity of work, effectiveness and performance itself. The purpose of this study was to determine the factors associated with the performance of Puskesmas employees. The research method uses a type of quantitative research with a cross sectional approach. The sample was 81 respondents and the sampling technique in this study was total sampling. Data collection with a questionnaire that has been tested for validity & reliability. Data were analyzed using univariate and bivariate. The results of bivariate analysis showed no relationship between work quality variables and performance and p value = $0.941 > \text{Sig } 0.05$. There is a relationship between work quantity variables and performance and p value = $0.000 < \text{Sig } 0.05$. There is no relationship between the effectiveness variable and performance and the p value = $0.973 > \text{Sig } 0.05$. There is a relationship between the timeliness variable and performance and the p value = $0.000 < 0.05$ and there is a relationship between the independence variable and performance and the p value = $0.000 < 0.05$. The conclusion is that there is a relationship between aspects of work quantity, timeliness and independence with employee performance at the health center.

Keywords: employee management; employee performance; work quality

PENDAHULUAN

Sekarang ini sumber daya dalam suatu organisasi memiliki fungsi vital, karena sumber daya merupakan salah satu parameter atau indikator naik atau turunnya kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kemajuan organisasi. Ia meyakini kinerja dalam upayanya juga menaikkan minat terhadap sumber daya manusia, sehingga visi, misi, dan nilai-nilai lembaga dapat tercapai (Suryadi and Karyono, 2022). Sumber daya manusia yang kuat dan berkualitas merupakan aset terpenting suatu organisasi atau instansi. Manusia sendiri dalam hal ini sumber daya manusia juga merupakan sumber daya yang mampu mengendalikan, memelihara, dan mengembangkan organisasi atau lembaga dalam menghadapi era globalisasi saat ini. Pada dasarnya diperlukan sumber daya manusia yang kuat untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam organisasi dan instansi. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan di bidangnya, maka lembaga tersebut akan mencapai tujuannya dan berkembang dengan cepat (Anggraeni, Suryatni and Wahyulina, 2022)

Di Indonesia permasalahan mengenai sumber daya kesehatan baik dari segi volume, jenis dan mutu tenaga kesehatan masih banyak keterbatasan. Untuk mencapai Universal Health Coverage (UHC), tenaga kesehatan sangatlah penting. Organisasi Dunia Kesehatan menjelaskan bahwa Indonesia merupakan salah satu dari 57 negara yang mengalami krisis di bidang tenaga kesehatan, dan untuk keberhasilan pembangunan kesehatan, setidaknya dibutuhkan 80% tenaga kesehatan di negara mana pun. Kekurangan sumber daya manusia di Indonesia diartikan sebagai kurangnya sumber daya manusia yang dialokasikan pada bidang kesehatan atau ketimpangan alokasi (Lette, 2020). Sumber daya manusia kesehatan merupakan penggerak utama dalam kehidupan suatu organisasi khususnya puskesmas, karena lokasi sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu puskesmas. Keberhasilan dapat diukur dari bagaimana Puskesmas menggunakan kesempatan yang ada dan mengatasi permasalahan eksternal dengan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya. (Setiyawan dan Waridin dalam Ramadhanu, 2018).

Kinerja merupakan wujud hasil kerja pribadi, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, dan kinerja dapat berupa kinerja individu atau kelompok kerja pegawai. Visibilitas hasil kerja tidak hanya terbatas pada pegawai yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, tetapi juga mencakup seluruh jajaran pegawai dalam organisasi (Sutinbuk, Mawarni and Kartika, 2021). Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor internal antara lain: kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen dalam perusahaan. (Akbar, 2018) Dalam sebuah instansi dalam hal ini puskesmas haruslah memposisikan individu selaras dengan ilmu dan kemahirannya karena akan berpengaruh pada kualitas kerjanya. Selain itu hal-hal yang dapat berpengaruh pada kinerja adalah beban kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, efektifitas kerja, kemandirian serta ketepatan waktu dalam bekerja. Kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor. 96 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis penyusunan tujuan kerja pegawai di lingkungan Kementerian Kesehatan, yaitu evaluasi SKP terdiri dari evaluasi tujuan kerja dan evaluasi perilaku kerja, dimana penilaian Evaluasi SKP terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. Sekaligus mengevaluasi perilaku kerja yaitu kerjasama, integritas, komitmen dan orientasi pelayanan. Penilaian kinerja diperoleh dari gabungan 60% nilai SKP dan 40% perilaku kerja, sehingga diperoleh penilaian kinerja pegawai. Evaluasi digunakan untuk memberikan kompensasi, serta memberikan hukuman kepada pegawai jika pegawai melakukan kesalahan.

Berdasarkan data dari Puskesmas Mentok mengenai Indikator Kinerja Karyawan tahun 2020-2021 didapatkan rata-rata persentase kinerja yaitu 84,37% dan 84,65% (Data primer mengenai data indikator kinerja di Puskesmas Mentok). Menurut standar penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (PP No 30 tahun 2019) tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil bahwa dikatakan kinerja baik jika ada peningkatan persentase kinerja dari sebelumnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Puskesmas Mentok belum menunjukkan kenaikan tingkat kinerja pegawai yang cukup signifikan. Berdasarkan data kinerja pegawai tahun 2020-2023 di seluruh wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bangka Barat ada 8 Puskesmas. Puskesmas Mentok menempati urutan ke 3 dari hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai secara umumnya. Dari penjelasan tersebut secara tidak langsung menggambarkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Mentok masih belum maksimal.

Hal ini diperkuat oleh observasi awal, bahwa Puskesmas Mentok mempekerjakan 81 orang pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab melaksanakan pelayanan kesehatan kepada 54.239 orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja Puskesmas Mentok. Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini diberikan tunjangan terkait kinerjanya berbeda dengan honorer yang hanya diberikan gaji pokok saja tanpa tunjangan kinerja. Wilayah kerja Puskesmas Mentok terbagi menjadi 5 desa dan 4 kelurahan. Berdasarkan pengamatan peneliti di Puskesmas Mentok, masih ada profesi yang bekerja tidak sesuai dengan tupoksi dan kewajibannya, masih ada tenaga kesehatan yang menjalankan tugas rangkap agar mencapai tugas dan fungsi puskesmas, Perawat. misalnya yang tugas sehari-harinya menjadi mitra dokter dalam melaksanakan pelayanan kesehatan .di Puskesmas Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), juga harus mengikuti beberapa program Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), seperti kegiatan Posyandu, Puskesdes, Pustu, dan beberapa kegiatan pertolongan pertama. Ada juga bidan yang juga ditugaskan di bagian BPJS, loket dan rekam medis. Kasubag tata usaha yang biasanya mengurus dan mengatur bagian administrasi yang meliputi kepegawaian, perlengkapan, tata usaha, dan urusan umum, serta melaksanakan pelayanan administrasi untuk seluruh unsur di lingkungan Puskesmas sesuai dengan kebijakan yang ada, tetapi juga mau tidak mau merangkap sebagai pengelola program. Adapun hal tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan profesionalitas saat melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu tujuan penelitian mengenai ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mentok Tahun 2023”.

METODE

Peneliti menjelaskan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan September tahun 2023. Dalam penelitian ini memakai metode survei Potong Lintang (*Cross Sectional*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Puskesmas Mentok yaitu sebanyak 81 Orang. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Jenis data yang digunakan data primer dan sekunder diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini berisi daftar pertanyaan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas yang telah teruji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$. Data yang diperoleh diolah dengan beberapa tahap yaitu *editing*, *tabulating*, *entry data* dan *data cleaning*. Analisis penelitian berdasarkan analisa univariat dan analisa bivariat uji *chi square*.

HASIL

Tabel 1.
 Analisa Univariat

Variabel	f	%
Kualitas Kerja		
Kurang baik	50	61
Baik	31	39
Kuantitas Kerja		
Kurang Baik	27	33,3
Baik	54	66,7
Efektivitas		
Kurang Baik	48	59,3
Baik	33	40,7
Ketepatan Waktu		
Kurang baik	36	44,4
Baik	45	55,6
Kemandirian		
Kurang baik	31	38,3
Baik	50	61,7

Berdasarkan tabel 1 data distribusi kualitas kerja didapatkan bahwa, responden yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik sebesar 50 orang dengan persentase 61,7% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kualitas kerja baik. Berdasarkan data distribusi kuantitas kerja didapatkan bahwa, responden yang memiliki kuantitas kerja yang kurang baik sebesar 27 orang dengan persentase 33,3% lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang memiliki kuantitas kerja baik. Berdasarkan data distribusi efektivitas didapatkan bahwa, responden yang memiliki efektivitas kerja yang kurang baik sebesar 48 orang dengan persentase 59,3% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki efektivitas kerja baik. Berdasarkan data distribusi ketepatan waktu didapatkan bahwa, responden yang memiliki ketepatan waktu yang kurang baik sebesar 36 orang dengan persentase 44,4% lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang memiliki ketepatan waktu kerja baik. Berdasarkan data distribusi kemandirian didapatkan bahwa, responden yang memiliki kemandirian yang kurang baik sebesar 31 orang dengan persentase 38,3% lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang memiliki kemandirian baik.

Tabel 2.
 Hubungan Kualitas Kerja dengan Kinerja

Kualitas Kerja	Kinerja				Total	ρ	POR CI 95%
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang	23	46	27	54	50	100	1.034
Baik	14	45,2	17	54,8	31	100	0,941 (0,421- 2,544)
Total	37	45,7	44	54,3	81	100	

Berdasarkan tabel 2 hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,941 bahwa nilai value 0,941 > Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya tidak ada hubungan antara kualitas kerja dengan kinerja di Puskesmas Mentok.

Tabel 3.
 Hubungan Kuantitas Kerja dengan Kinerja

Kuantitas Kerja	Kinerja				Total	ρ	POR CI 95%
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang	22	81,5	5	18,5	27	100	11.440
Baik	15	27,8	39	72,2	54	100	0,000 (3.662- 35.737)
Total	37	45,7	44	54,3	81	100	

Berdasarkan tabel 3 hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,000 bahwa nilai value 0,000 < Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya ada hubungan antara kuantitas kerja dengan kinerja di Puskesmas Mentok. Adapun hasil nilai POR 11.440 menunjukkan bahwa responden yang memiliki kuantitas kerja yang baik 11.440 kali memiliki kecenderungan kinerja yang baik.

Tabel 4.
 Hubungan Efektivitas dengan Kinerja

Efektivitas	Kinerja				Total	ρ	POR CI 95%
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang	22	45,8	26	54,2	48	100	1.015
Baik	15	45,5	18	54,5	33	100	0,973 (0.417- 2.472)
Total	37	45,7	44	54,3	81	100	

Berdasarkan tabel 4 hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,973 bahwa nilai value 0,973 > Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya tidak ada hubungan antara efektivitas dengan kinerja di Puskesmas Mentok.

Tabel 5.
 Hubungan Ketepatan Waktu dengan Kinerja

Ketepatan Waktu	Kinerja				Total	ρ	POR CI 95%
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang	26	72,2	10	27,8	36	100	8.036
Baik	11	24,4	34	75,6	45	100	0,000 (2.965- 21.781)
Total	37	45,7	44	54,3	81	100	

Berdasarkan tabel 5 hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,000 bahwa nilai value 0,000 < Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya ada hubungan antara ketepatan waktu dengan kinerja di Puskesmas Mentok. Adapun hasil nilai POR 8.036 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai ketepatan waktu kerja yang baik 8.036 kali memiliki kecenderungan kinerja yang baik.

Tabel 6.
 Hubungan Kemandirian dengan Kinerja

Kemandirian	Kinerja				Total	ρ	POR CI 95%
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang	25	80,6	6	19,4	31	100	13.194
Baik	12	24,0	38	76,0	50	100	0,000 (4.382-39.730)
Total	37	45,7	44	54,3	81	100	

Berdasarkan tabel 6 hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,000 bahwa nilai value 0,000 < Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya ada hubungan antara kemandirian dengan kinerja di Puskesmas Mentok. Adapun hasil nilai POR 13.194 menunjukan bahwa responden yang memiliki kemandirian kerja yang baik 13.194 kali memiliki kecenderungan kinerja yang baik.

PEMBAHASAN

Hubungan antara kualitas kerja dengan kinerja di Puskesmas Mentok

Berdasarkan hasil uji *chi square* kualitas kerja menyatakan bahwa responden yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik sebesar 23 orang dengan persentase 46% lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja yang baik sebesar 27 orang dengan persentase 54%. Sedangkan responden yang memiliki kualitas kerja yang baik sebesar 17 orang dengan persentase 54,8% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 14 orang dengan persentase 45,2%. Hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,941 bahwa nilai value 0,941 > Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya tidak ada hubungan antara kualitas kerja dengan kinerja di Puskesmas Mentok. Kualitas kerja adalah tingkat dimana suatu kegiatan yang diinginkan mendekati kesempurnaan dalam arti sesuai dengan suatu cara ideal dalam melakukan kegiatan tersebut, serta tercapainya tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut (Mangkunegara,2010). Kualitas kerja adalah penguasaan tugas berdasarkan ketrampilan dan kemampuan pegawai, di samping persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yang merupakan ukuran kualitas kerja (Silaen, 2021).

Adapun Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Nasution (2020), berdasarkan uji t variabel Kualitas Kerja (X1), diperoleh nilai thitung yaitu 3,276 dengan taraf signifikansi 0,002. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel, maka t hitung (3,276) > t tabel (1,672) dan taraf signifikasi 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara sebagian Kualitas Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asam Jawa. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima dan dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kualitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai PT. Asam Jawa.Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti berpendapat bahwa kualitas kerja yang kurang baik akan menghasilkan seseorang dengan kinerja yang kurang baik. Oleh sebab itu pihak SDM dapat memberikan suatu motivasi agar pegawai/staf dapat bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Bentuk motivasi dapat berupa reward, dll.

Hubungan antara kuantitas kerja dengan kinerja di Puskesmas Mentok

Berdasarkan hasil uji *chi square* kuantitas kerja menyatakan bahwa responden yang memiliki kuantitas kerja yang kurang baik sebesar 22 orang dengan persentase 81,5% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja yang baik sebesar 5 orang dengan persentase 18,5%. Sedangkan responden yang memiliki kuantitas kerja yang baik sebesar 39 orang dengan persentase 72,2% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 15 orang dengan persentase 27,8%. Hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,000 bahwa nilai value 0,000 < Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya ada hubungan antara kuantitas kerja dengan kinerja di Puskesmas Mentok. Adapun hasil nilai POR 11.440 menunjukan bahwa responden yang memiliki kuantitas kerja yang baik 11.440 kali memiliki kecenderungan kinerja yang baik.

Kuantitas kerja adalah suatu volume kegiatan yang dinyatakan dalam satuan dan siklus kegiatan yang diselesaikan. Volume kegiatan yang diproduksi yang dinyatakan dalam besaran jumlah (Silaen, 2021). Beban kerja merupakan parameter lengkap yang bukan saja

berhubungan dengan kelelahan fisik dan psikis tapi juga berhubungan secara signifikan dengan penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, penurunan kinerja, dan penurunan prestasi kerja (Wasatrya,2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari peneliti Fauziah et.al (2018) mengatakan bahwa hasil uji *Chi Square* didapat hasil nilai probabilitas sebesar 0,000 dan Rasio Prevalens (RP) sebesar 0,526. Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada petugas pemadam kebakaran kota manado. Selaras Hasil tersebut sesuai dengan penelitian febrina (2014) dengan hasil terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja kerja perawat di ruang rawat inap RSU DR. Rasdin Padang yaitu nilai p sebesar 0,006 yang berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut peneliti mengambil berpendapat bahwa kuantitas kerja yang melebihi kapasitas pegawai akan menghasilkan seseorang dengan hasil kinerja atau output pekerjaan yang kurang baik pula. Oleh sebab itu sebagai seorang pegawai dalam hal ini sebagai Aparatur Sipil Negara baiknya bekerja secara optimal guna mencapai kuantitas kerja yang akan dicapai.

Hubungan antara efektifitas dengan kinerja di Puskesmas Mentok

Berdasarkan hasil uji *chi square* efektivitas kerja menyatakan bahwa responden yang memiliki efektivitas kerja yang kurang baik sebesar 22 orang dengan persentase 45,8% lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja yang baik sebesar 26 orang dengan persentase 54,2%. Sedangkan responden yang memiliki kualitas kerja yang baik sebesar 18 orang dengan persentase 54,5% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 15 orang dengan persentase 45,5%. Hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,973 bahwa nilai value $0,973 > \text{Sig } 0,05$, menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya tidak ada hubungan antara efektivitas dengan kinerja di Puskesmas Mentok.

Efektivitas adalah hubungan antara keluaran dan tujuan atau dapat juga dikatakan sebagai ukuran tingkat keluaran, kebijakan dan prosedur organisasi (Beni, 2016 :69). Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika organisasi mencapai tujuannya, berarti organisasi tersebut bekerja secara efektif. Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Purnama dan Syaipudin (2017) mengatakan bahwa hasil Uji t diperoleh bahwa nilai t hitung = 35,938. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi yaitu 1,6720, maka $t_{hitung} = 35,938 > t_{tabel} = 1,6720$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel efektifitas kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel efektifitas kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil tersebut peneliti berpendapat bahwa efektivitas kerja yang kurang baik akan menghasilkan seseorang dengan hasil kinerja atau output pekerjaan yang kurang baik pula serta dapat menurunkan tingkat pemanfaatan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh sebab itu sebagai seorang pegawai dalam hal ini sebagai Aparatur Sipil Negara baiknya bekerja secara optimal guna meningkatkan efektivitas kerja yang akan dicapai.

Hubungan antara ketepatan waktu dengan kinerja di Puskesmas Mentok

Berdasarkan hasil uji *chi square* ketepatan waktu menyatakan bahwa responden yang memiliki ketepatan waktu yang kurang baik sebesar 26 orang dengan persentase 72,2% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja yang baik sebesar 10 orang

dengan persentase 27,8%. Sedangkan responden yang memiliki ketepatan waktu yang baik sebesar 34 orang dengan persentase 75,6% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 11 orang dengan persentase 24,4%. Hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,000 bahwa nilai value 0,000 < Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya ada hubungan antara ketepatan waktu dengan kinerja di Puskesmas Mentok. Adapun hasil nilai POR 8.036 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai ketepatan waktu kerja yang baik 8.036 kali memiliki kecenderungan kinerja yang baik.

Adapun ketepatan waktu menurut Robbins (2016:260), Ketepatan waktu adalah sejauh mana kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Muliati dan Budi (2021) didapatkan hasil perhitungan didapat nilai *thitung* sebesar 3,885 dengan nilai *t tabel* sebesar 2,016 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat dikatakan terdapatnya pengaruh secara parsial antara Manajemen Waktu terhadap kinerja karyawan pada PT PLN area Cikokol divisi konstruksi. Berdasarkan hasil tersebut peneliti berpendapat bahwa ketepatan waktu kerja yang kurang baik akan menghasilkan seseorang dengan hasil kinerja atau output pekerjaan yang kurang baik pula serta dapat menurunkan tingkat pencapaian kinerja seorang pegawai. Oleh sebab itu sebagai seorang pegawai dalam hal ini sebagai Aparatur Sipil Negara baiknya masuk dan pulang bekerja secara tepat waktu guna mencapai disiplin waktu yang diinginkan oleh instansi pemerintah khususnya.

Hubungan antara kemandirian dengan kinerja di Puskesmas Mentok

Berdasarkan hasil uji *chi square* kemandirian menyatakan bahwa responden yang memiliki kemandirian yang kurang baik sebesar 25 orang dengan persentase 80,6% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja yang baik sebesar 6 orang dengan persentase 19,4%. Sedangkan responden yang memiliki kemandirian yang baik sebesar 38 orang dengan persentase 76,0% lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 12 orang dengan persentase 24,0%. Hasil *Pearson Chi Square* didapatkan nilai P value 0,000 bahwa nilai value 0,000 < Sig 0,05, menyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya ada hubungan antara kemandirian dengan kinerja di Puskesmas Mentok. Adapun hasil nilai POR 13.194 menunjukkan bahwa responden yang memiliki kemandirian kerja yang baik 13.194 kali memiliki kecenderungan kinerja yang baik. Adapun kemandirian menurut Anwar (2015) mengatakan Kemandirian adalah kebiasaan bisa berimprovisasi, kemampuan mengatasi gesekan atau permasalahan, percaya diri, dan kemampuan melakukan sesuatu tanpa dibantu orang lain. Pegawai yang mempunyai kinerja positif serta gerak produktif tidak akan diam saja untuk tidak merespon lingkungan kerja yang membutuhkan implementasi langsung. Perilaku aktif dan inisiatif berperan dalam meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja dan ialah bagian dari ciri orang yang mandiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Juliandari et.al (2020) Berdasarkan hasil uji statistik Path Analysis pada Tabel 1 dan Tabel 2 menjelaskan bahwa ada dampak iklim organisasi secara positif terhadap kinerja pegawai. Besar hubungan dampak iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 47,90%, sedangkan besar sumbangannya dampak dari iklim organisasi terhadap kinerja adalah 22,90%. Berdasarkan hasil tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa kemandirian kerja yang kurang baik akan menghasilkan seseorang dengan tingkat ketergantungan dari orang lain dalam penyelesaian suatu masalah atau pekerjaan serta dapat menjadi penghambat dalam jalannya suatu instansi sebaliknya jika kemandirian kerja yang baik akan menghasilkan seseorang dengan kapasitas kemampuan yang optimal

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kemandirian dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mentok Tahun 2023.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018) ‘Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja’, *Jiaganis*, 3(2), pp. 1–17.
- Anggraeni, R., Suryatni, M. and Wahyulina, S. (2022) ‘Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Montong Betok Lombok Timur)’, *Management Review [Preprint]*. Available at: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.
- Farida, N., Asrinawaty and Anwary, A.Z. (2020) ‘Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Di Poli Umum Puskesmas Beruntung Raya’, *Jurnal UIK*, 1(3), pp. 1–7. Available at: <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3796/>.
- Iqbal, M. et al. (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bim’, 2(1), pp. 11–18.
- Lette, A.R. (2020) ‘JUMLAH DAN K health human resources; indonesia; jurnal publikasi kesehatan masyarakat’, 7(1), pp. 1–14.
- Lilyana, B., Yusa, V. De and Yatami, I. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompenasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT’, *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), pp. 163–170. Available at: <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>.
- Musfirah (2020) ‘PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP The Effect of Reward and Punishment on Employee Performance at PT . PLN’, *Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), pp. 45–54.
- Nasution, A.Y. and Basem, Z. (2020) ‘Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Kecamatan Kampar -ISSN : - Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Volume 2 , No . 1 , Januari 2020’, *Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), pp. 50–59.
- Pramesti, R.A., Sambul, S.A.P. and Rumawas, W. (2019) ‘Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), p. 57. Available at: <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>.
- Rahayu, M.S. and Rushadiyati, R. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini’, *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), pp. 136–145. Available at: <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- Sari, Dwi Retno, A., Haris, D.J. and Marga, U.P. (2020) ‘J u m a d’, 1(3), pp. 361–370.
- Silaen (2021) ‘Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)’, *Stei.Ac.Id*, pp. 5–19. Available at: <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>.
- Suryadi, S. and Karyono, K. (2022) ‘Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja

- terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia', Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), pp. 85–95. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>.
- Sutinbuk, D., Mawarni, A. and Kartika, L.R. (2012) 'Analisis Kinerja Penanggung Jawab Program Tb Puskesmas Dalam Penemuan Kasus Baru Tb Bta Positif Di Puskesmas Kabupaten Bangka Tengah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung', Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, 11(2), pp. 142–150.
- Widiany, F.N. and Setiawan, H.H. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung', pp. 8–28.