Jurnal Ners Volume 10 Nomor 1 Tahun 2026 Halaman 16 - 25
JURNAL NERS
Research & Learning in Nursing Science
http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS X SAMARINDA

Nurul Rizkiana Tistania[1], Iwan Muhamad Ramdan[2], Blego Sedionoto[3], Nur Rohmah[4], Riyan Ningsih[5], Ratno Adrianto[6]
[1,2,3,4,5,6] Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman
Tistaniaa.s@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai di Puskesmas X merupakan elemen strategis dalam menjamin mutu layanan kesehatan primer, sehingga perlu ditingkatkan melalui pendekatan sistematis terhadap faktor-faktor internal pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas X Samarinda pada tahun 2025. Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* dengan teknik pengambilan sample yaitu Total Sampling dan jumlah 54 responden, penelitian dilakukan di Puskesmas X dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner. Analisis data menggunakan uji Chi-Square sedangkan analisis multivariat menggunakan Analisis Regresi Logistik Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara tekanan kerja (p=0,016), kepuasan kerja (p = 0,034) , dan loyalitas (p = 0,007) terhadap kinerja pegawai Puskesmas X. Namun, tidak ditemukan hubungan antara kemampuan (p= (0,651) dan rekan kerja (0,313) dengan kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah loyalitas (Exp (B) = 4,714 yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan loyalitas yang cukup memiliki peluang 4,7 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang loyalitas nya kurang mendukung. Disarankan Puskesmas mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang positif agar tercipta kinerja yang baik.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Loyalitas, Puskesmas*

Abstract

Employee performance at X Public Health Center is a strategic element in ensuring the quality of primary health services; therefore, it needs to be improved through a systematic approach to internal employee factors. This study aimed to analyze the factors associated with employee performance in enhancing health services at Sidomulyo Public Health Center, Samarinda, in 2025. This research employed a quantitative method with a cross-sectional approach, using total sampling technique with 54 respondents. The study was conducted at X Public Health Center, with primary data collected through questionnaires obtained from the health center's documentation. Data analysis was carried out with the Chi-Square test, while multivariate analysis employed Logistic Regression Analysis. The results of the study indicated a significant relationship between work pressure (p = 0.016), job satisfaction (p = 0.034), and loyalty (p = 0.007) with employee performance at X Public Health Center. However, no significant relationship was found between ability (p = 0.651) and co-workers (p = 0.313) with employee performance. The most dominant variable influencing employee performance was loyalty (Exp(B) = 4.714), indicating that employees with sufficient loyalty had 4.7 times greater likelihood of demonstrating good performance compared to employees with lower loyalty. On the other hand, no relationship was found between ability and co-workers with employee performance. It is recommended that the Public Health Center conduct regular training and competency development programs, create a conducive work environment, and instill positive organizational cultural values in order to improve employee performance.
***Keywords*:** *Employee Performance, Loyalty, Public Health Center*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :
Address : Proklamasi, Samarinda, Kalimantan Timur
Email : Tistaniaa.s@gmail.com
Phone : 0895-3527-98951

PENDAHULUAN

Kinerja Puskesmas mencerminkan kemampuan dalam menyediakan layanan kesehatan yang efektif, efisien, dan berkualitas di tingkat primer. Indikator utama kinerjanya meliputi cakupan layanan kesehatan (seperti imunisasi dan pemeriksaan ibu hamil), tingkat kepuasan pasien, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kemampuan menyelesaikan masalah kesehatan masyarakat setempat. Kinerja yang baik berdampak positif bagi masyarakat dengan meningkatkan derajat kesehatan, memperluas akses layanan kesehatan, dan meningkatkan kepercayaan serta partisipasi masyarakat, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskesmas X, dari total populasi wilayah kerja sebanyak 89.123 jiwa, tercatat 28.186 kunjungan pasien pada tahun 2022. Angka ini mengalami penurunan pada tahun 2023, dengan total kunjungan sebanyak 27.443 pasien. Serta nilai kepuasan masyarakat pada tahun 2021 adalah 85,6%. Pada tahun 2022 turun menjadi 81,8% dan pada tahun 2023 turun lagi menjadi 81,5%. Adanya penurunan jumlah pasien dan kepuasan pasien yang berkunjung ke Puskesmas X dalam kurun waktu tiga tahun terakhir menimbulkan kebutuhan untuk mengidentifikasi dan memahami bagaimana kualitas pelayanan pengobatan yang diselenggarakan di.puskesmas tersebut. Penelitian pendahuluan yang .dilakukan di Puskesmas X mengungkapkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan mutu pelayanan. Diantaranya adalah adanya keluhan dari sejumlah pasien yang pernah berobat di sana.

Fakta ini juga terlihat dari beberapa indikator ketidakcapaian program pelayanan kesehatan di Puskesmas X Samarinda pada tahun 2023 yaitu persentase pelayanan kesehatan untuk ibu hamil sebesar 18%, pelayanan kesehatan. untuk ibu bersalin 92%, pelayanan kesehatan untuk bayi baru lahir 60%, pelayanan kesehatan.pada balita 93%, pelayanan kesehatan. pada usia produktif 28%, pelayanan kesehatan. pada usia lanjut 74%, pelayanan kesehatan. pada penderita hipertensi 29%, pelayanan kesehatan. orang dengan gangguan jiwa berat 80%, pelayanan kesehatan. orang terduga tuberkulosis 68%, pelayanan kesehatan. dengan orang yang berpotensi terinfeksi HIV 42% dimana belum mencapai target sebesar 100%. Berdasarkan data SPM (Standar Pelayanan Minimal) di Puskesmas X yang termasuk salah satu puskesmas dengan capaian SPM terendah di Samarinda dan adanya beberapa keluhan dari pasien terkait pelayanan kesehatan di Puskesmas X membuat peneliti memilih Puskesmas X sebagai tempat penelitian (Dinas Kesehatan Samarinda, 2024)

Sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyrakat. Penelitian ini mendesak karena dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat atau mendukung kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak pada kualitas pelayanan dan solusi kesehatan yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap puskesmas. Menurut penelitian sebelumnya, pelayanan kesehatan yang tidak baik dapat berdampak negatif pada kepuasan pasien, efektivitas pengobatan, dan kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas kesehatan. Pasien yang mengalami waktu tunggu lama, sikap tidak ramah dari tenaga medis, atau fasilitas yang kurang memadai cenderung merasa tidak puas, yang dapat menyebabkan mereka enggan kembali untuk mendapatkan layanan kesehatan (Darmawan, 2020)

Karena semua hal yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas X Samarinda"

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional (potong lintang). Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum tentang kinerja pegawai di Puskesmas X. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis faktor-faktor yang berhubungan atau memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas X Samarinda pada tahun 2025. Penelitian ini. dilaksanakan pada tanggal 20-28 Maret 2025 Lokasi atau tempat penelitian dilaksanakan di Puskesmas X. Dalam penelitian ini digunakan teknik *Total Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi, yang berjumlah 54 responden, dilibatkan secara keseluruhan dalam penelitian. Variabel independen yang digunakan adalah kemampuan, rekan kerja, tekanan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Analisa data yang digunakan adalah analisis univariat (umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pekerjaan, masa kerja), analisis bivariat (Chi Square) dan analisis multivariat (analisis regresi logistik)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat
   a. Karakteristik Responden

   Tabel berikut menampilkan distribusi frekuensi karakteristik pegawai Puskesmas X, Kota Samarinda, tahun 2025, dengan total responden sebanyak 54 orang.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025 (n = 54)

Usia	N	Persen(%)
20-30 Tahun	6	11,1
31-40 Tahun	24	44,4
41-50 Tahun	10	18,5
51-60 Tahun	14	25,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	13
Perempuan	47	87
Pendidikan Terakhir		
SMA	9	16,7
D3	30	55,6
S1	14	25,9
S2	1	1,9
Status Pegawai		
ASN	30	55,6
Non ASN	24	44,4
Masa Kerja		
<5 Tahun	7	13
5-10 Tahun	14	25,9
11-15 Tahun	13	24,1
>15 tahun	20	37
Total	54	100,0

Karakteristik demografis dan pekerjaan responden pada penelitian ini memperlihatkan bahwa mayoritas berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 24 responden (44,4%). Kelompok usia berikutnya adalah 51–60 tahun sebanyak 14 orang (25,9%), kemudian usia 41–50 tahun sebanyak 10 orang (18,5%), dan usia 20–30 tahun sebanyak 6 orang (11,1%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki potensi kinerja optimal dalam lingkup pelayanan kesehatan.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 47 orang (87%), sementara laki-laki berjumlah 7 orang (13%). Temuan ini mencerminkan dominasi tenaga kerja perempuan dalam struktur organisasi Puskesmas yang menjadi lokasi penelitian.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Diploma III (D3) sebanyak 30 orang (55,6%), diikuti oleh lulusan Sarjana (S1) sebanyak 14 orang (25,9%), SMA sebanyak 9 orang (16,7%), dan Magister (S2) sebanyak 1 orang (1,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pendidikan vokasional yang sesuai dengan bidang tugas di Puskesmas.

Dalam hal status kepegawaian, pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mendominasi sebanyak 30 orang (55,6%), sementara Non-ASN sebanyak 24 orang (44,4%). Distribusi ini menunjukkan keseimbangan antara tenaga tetap dan tenaga kontrak/honorer dalam struktur kepegawaian.

Berdasarkan lama masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (37%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 5–10 tahun sebanyak 14 orang (25,9%), kemudian 11–15 tahun sebanyak 13 orang (24,1%), dan kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang (13%). Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang dapat berdampak terhadap kinerja dan pemahaman mereka terhadap sistem pelayanan di Puskesmastopik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Kinerja Pegawai	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	29	53,7
Kurang Baik	25	46,3
Jumlah	**54**	**100**

Berdasarkan Tabel 2 Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori kinerja baik yaitu sebanyak 29 orang (53,7%), sedangkan sisanya sebanyak 25 orang (46,3%) termasuk dalam kategori kinerja kurang baik. Selisih antara kedua kategori tersebut hanya sebesar 7,4% atau 4 orang, yang mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas pegawai telah memiliki kinerja yang baik, perbedaannya dengan pegawai yang berkinerja kurang baik masih relatif kecil. Hal ini memberikan gambaran bahwa kualitas kinerja pegawai belum sepenuhnya merata, sehingga diperlukan upaya peningkatan agar jumlah pegawai yang berkinerja baik semakin dominan.

c. Kemampuan

Tabel 3. Distribusi Jawaban Frekuensi Kemampuan Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Kemampuan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	32	59,3
Kurang Baik	22	40,7
Jumlah	**54**	**100**

Berdasarkan Tabel 3, Berdasarkan tabel distribusi kemampuan pegawai, diperoleh bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan baik yaitu sebanyak 32 orang (59,3%), sedangkan 22 orang (40,7%) lainnya masih berada pada kategori kemampuan kurang baik. Selisih antara keduanya mencapai 18,6% atau sebanyak 10 orang, yang menunjukkan adanya dominasi pegawai dengan kemampuan baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum kemampuan pegawai sudah tergolong baik, meskipun masih terdapat sekitar empat dari sepuluh pegawai yang belum mencapai

kategori baik. Kondisi tersebut menandakan perlunya perhatian khusus dari manajemen agar kemampuan pegawai yang masih kurang baik dapat ditingkatkan sehingga secara keseluruhan kualitas kemampuan pegawai semakin optimal.

d. Tekanan Kerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tekanan Kerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Tekanan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	31	57,4
Rendah	23	42,6
Jumlah	**54**	**100**

Berdasarkan Tabel 4 distribusi tekanan kerja pegawai, diperoleh bahwa sebagian besar pegawai mengalami tekanan kerja tinggi yaitu sebanyak 31 orang (57,4%), sedangkan 23 orang (42,6%) lainnya berada pada kategori tekanan kerja rendah. Selisih antara keduanya mencapai 14,8% atau sebanyak 8 orang, yang menunjukkan adanya dominasi pegawai dengan tekanan kerja tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum tekanan kerja pegawai masih relatif tinggi, meskipun terdapat hampir setengah dari jumlah pegawai yang merasa tekanannya rendah. Kondisi tersebut menandakan perlunya perhatian dari pihak manajemen agar faktor-faktor penyebab tekanan kerja dapat diminimalisasi sehingga keseimbangan beban kerja, kenyamanan, serta produktivitas pegawai dapat lebih optimal.

e. Rekan Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Rekan Kerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Rekan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Mendukung	32	59,3
Tidak Mendukung	22	40,7
Jumlah	**54**	**100**

Berdasarkan Tabel 5 distribusi rekan kerja, diperoleh bahwa sebagian besar pegawai menyatakan rekan kerja mereka mendukung, yaitu sebanyak 32 orang (59,3%), sedangkan 22 orang (40,7%) lainnya menyatakan rekan kerja tidak mendukung. Selisih antara keduanya mencapai 18,6% atau sebanyak 10 orang, yang menunjukkan adanya dominasi pegawai dengan rekan kerja yang mendukung. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum hubungan antar rekan kerja di Puskesmas X sudah cukup baik, meskipun masih terdapat sekitar empat dari sepuluh pegawai yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja. Kondisi tersebut menandakan perlunya peningkatan kerja sama dan komunikasi yang lebih baik antarpegawai agar tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis serta mampu mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

f. Kepuasan Kerja

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Kepuasan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Puas	32	59,3
Tidak Puas	22	40,7
Jumlah	**54**	**100**

Berdasarkan Tabel 6 distribusi kepuasan kerja pegawai, diperoleh bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, yaitu sebanyak 32 orang (59,3%), sedangkan 22 orang (40,7%) lainnya merasa tidak puas. Selisih antara keduanya mencapai 18,6% atau sebanyak 10 orang, yang menunjukkan adanya dominasi pegawai yang puas terhadap pekerjaannya. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum kepuasan kerja pegawai Puskesmas X sudah cukup baik, meskipun masih terdapat sekitar empat dari sepuluh pegawai yang merasa tidak puas.

g. Loyalitas

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Loyalitas Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Loyalitas	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Cukup	32	59,3
Kurang	22	40,7
Jumlah	**54**	**100**

Berdasarkan Tabel 7 distribusi loyalitas pegawai, diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat loyalitas yang cukup, yaitu sebanyak 32 orang (59,3%), sedangkan 22 orang (40,7%) lainnya berada pada kategori loyalitas kurang. Selisih keduanya mencapai 18,6% atau sebanyak 10 orang, yang menunjukkan adanya dominasi pegawai dengan loyalitas cukup. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum loyalitas pegawai di Puskesmas X sudah tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat sekitar empat dari sepuluh pegawai yang loyalitasnya rendah.

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X

Tabel 8. Tabulasi Silang Hubungan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Kemampuan	Kinerja Pegawai		Total	P
	Kurang	Baik		
	n	n		
Kurang	11	11	22	0,651
Baik	14	18	32	

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa pada pegawai dengan kemampuan kurang, jumlah yang memiliki kinerja baik dan kinerja kurang sama besar, masing-masing 11 orang (50%). Sementara itu, pada pegawai dengan kemampuan baik, sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 18 orang (56,3%), sedangkan 14 orang (43,8%) lainnya memiliki kinerja kurang baik. Meskipun terdapat kecenderungan bahwa pegawai dengan kemampuan baik lebih banyak menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kemampuan kurang, hasil uji statistik menunjukkan nilai p = 0,651 (p > 0,05). Hal ini berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai di Puskesmas X Kota Samarinda Tahun 2025.

b. Hubungan Tekanan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X

Tabel 9. Tabulasi Silang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Tekanan Kerja	Kinerja Pegawai		Total	P
	Kurang	Baik		
	n	n		
Rendah	15	8	23	0,016
Tinggi	10	21	31	

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa pada pegawai dengan tekanan kerja rendah, mayoritas memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 15 orang (65,2%), sedangkan yang berkinerja baik hanya 8 orang (34,8%). Sebaliknya, pada pegawai dengan tekanan kerja tinggi, sebagian besar justru memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 21 orang (67,7%), sementara yang berkinerja kurang baik hanya 10 orang (32,3%).

Hasil uji statistik menunjukkan nilai p = 0,016 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang lebih tinggi cenderung berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga tekanan kerja dalam batas tertentu dapat menjadi faktor pendorong untuk bekerja lebih optimal.

c. Hubungan Rekan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X

Tabel 10. Tabulasi Silang Hubungan Rekan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Rekan Kerja	Kinerja Pegawai		Total	P
	Kurang	Baik		
	n	n		
Tidak Mendukung	12	10	22	0,313
Mendukung	13	19	32	

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa dari 22 pegawai yang menyatakan tidak mendapat dukungan dari rekan kerja, sebagian besar memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 12 orang (54,5%), sementara yang berkinerja baik hanya 10 orang (45,5%). Sebaliknya, dari 32 pegawai yang mendapat dukungan rekan kerja, mayoritas memiliki kinerja baik sebanyak 19 orang (59,4%), sedangkan 13 orang (40,6%) lainnya memiliki kinerja kurang baik. Meskipun terdapat kecenderungan bahwa dukungan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, hasil uji statistik menunjukkan nilai p = 0,313 (p > 0,05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, faktor dukungan rekan kerja dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda

d. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X

Tabel 11. Tabulasi Silang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai		Total	P
	Kurang	Baik		
	n	n		
Tidak Puas	14	8	22	0,313
Puas	11	21	32	

Berdasarkan Tabel 1.11, diketahui bahwa dari 22 pegawai yang menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya, sebagian besar memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 14 orang (63,3%), sedangkan yang berkinerja baik hanya 8 orang (36,4%). Sebaliknya, dari 32 pegawai yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya, mayoritas memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 21 orang (65,6%), sementara 11 orang (34,4%) lainnya memiliki kinerja kurang baik.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai p = 0,034 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dalam suatu artikel, kadang-kadang tidak bisa dihindari pengorganisapenelitian ke dalam "anak subjudul". Berikut ini adalah cara menuliskan format pengorganisasian tersebut, yang di dalamnya menunjukkan cara penulisan hal-hal khusus yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah artikel

e. Hubungan Loyalitas dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X

Tabel 12. Tabulasi Silang Hubungan Loyalitas dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda Tahun 2025

Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai		Total	P
	Kurang	Baik		
	n	n		
Tidak Puas	14	8	22	0,313
Puas	11	21	32	

Berdasarkan Tabel 12, diketahui bahwa dari 22 pegawai yang memiliki loyalitas kurang, sebagian besar memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 15 orang (68,2%), sedangkan yang berkinerja baik hanya 7 orang (31,8%). Sebaliknya, dari 32 pegawai yang memiliki loyalitas cukup, mayoritas menunjukkan kinerja baik sebanyak 22 orang (68,8%), sementara 10 orang (31,3%) lainnya memiliki kinerja kurang baik.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai p = 0,007 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dengan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

3. Analisis Multivariat

Tabel 13.Model Regresi Logistik Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda Tahun 2025

Variabel	Sig	Exp (B)
Tekanan Kerja	0.469	1.748
Kepuasan Kerja	0.509	1.594
Loyalitas	0.224	2.618
Constant	0.050	0.020
Tekanan Kerja	0.365	1.969
Loyalitas	0.136	3.073
Constant	0.014	0.067
Loyalitas	0.004	4.714
Constant	0.020	0.099

Variabel loyalitas memperoleh nilai p = 0,004 dengan Exp(B) = 4.714, yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan loyalitas yang cukup memiliki peluang 4,7 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang loyalitas nya kurang mendukung. Interval kepercayaan sebesar 1,466–15,155 memperlihatkan bahwa temuan ini memiliki tingkat kekuatan dan keandalan yang tinggi.

Dengan demikian, hasil uji regresi logistik pada analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel loyalitas merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

4. Pembahasan

a. Gambaran Umum Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda

Berdasarkan data karakteristik usia di Puskesmas X, mayoritas pegawai berada pada usia produktif 31–40 tahun (44,4%), diikuti oleh usia 51–60 tahun, 41–50 tahun, dan 20–30 tahun. Kelompok usia ini umumnya memiliki kematangan emosional, kemampuan adaptasi, serta pengalaman kerja yang cukup, yang mendukung stabilitas dan efektivitas kinerja. Secara umum, pekerja yang berusia lanjut cenderung memiliki keterbatasan dalam kekuatan fisik, sedangkan pekerja yang lebih muda biasanya memiliki kondisi fisik yang lebih kuat dan bertenaga (Prasetyo & Kusdiyanto, 2024).

Karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah perempuan (87%). Komposisi ini mencerminkan dominasi tenaga kesehatan perempuan dalam layanan kesehatan primer. Pada penelitian (Ariyanti et al., 2020), perbedaan jenis kelamin tidak mempengaruhi produktivitas kerja, karena baik laki-laki maupun perempuan memiliki kemampuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar pegawai berpendidikan D3 (55,6%), disusul oleh S1, SMA, dan hanya satu orang yang bergelar S2. Pendidikan berperan penting dalam membentuk kompetensi pegawai, termasuk penguasaan prosedur kerja dan adaptasi terhadap kebijakan. Harahap dan Sembiring (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi pula kualitas kinerja dan kepuasan kerja pegawai, serta kemampuan menghadapi tekanan dan loyalitas terhadap institusi.

Terkait status kepegawaian, sebanyak 55,6% pegawai berstatus ASN, dan 44,4% adalah non-ASN. ASN cenderung memiliki akses pelatihan, jaminan karier, serta pembinaan yang lebih baik, yang mendukung peningkatan kinerja dan

loyalitas. Sebaliknya, non-ASN sering kali menghadapi tekanan kerja lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Penelitian Wulandari dan Ramadhan (2020) menunjukkan bahwa ASN memiliki skor kemampuan dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan non-ASN.

Karakteristik masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah bekerja lebih dari 15 tahun (37%), diikuti oleh kelompok masa kerja 5–10 tahun, 11–15 tahun, dan <5 tahun. Semakin lama masa kerja, semakin tinggi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan pegawai, yang berdampak positif pada kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja. Masa kerja yang lebih lama berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengalaman, yang berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai (Syahputra et al., 2024).

b. Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda

Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai p-value sebesar 0,651, yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas X, Kota Samarinda. Dengan kata lain, tingkat kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tidak secara langsung menentukan baik atau buruknya kinerja yang mereka hasilkan.

Tidak signifikannya hubungan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Seperti kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja (hard skill), tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, dukungan dari atasan, dan ketersediaan sarana prasarana. Pegawai yang memiliki kemampuan baik bisa saja memiliki kinerja rendah apabila motivasi kerjanya rendah atau lingkungan kerja kurang mendukung. Sebaliknya, pegawai dengan kemampuan yang kurang mungkin tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik jika memiliki semangat kerja tinggi dan mendapat dukungan rekan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mahardika dan Ramadhan (2019) dikarenakan di salah satu rumah sakit daerah menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai memiliki kemampuan yang baik, tidak seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa faktor lain seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, dan beban kerja yang tidak proporsional lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan dengan kemampuan individu penting, kinerja pegawai tetap dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang perlu dipertimbangkan secara holistik.

Dalam perspektif kesehatan masyarakat, hal ini menggambarkan bahwa kualitas pelayanan kesehatan primer tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis individu (hard skill), tetapi juga oleh berbagai faktor determinan lain seperti motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, dukungan manajerial, serta ketersediaan sarana dan prasarana.

Menurut teori sistem kesehatan masyarakat, pelayanan kesehatan yang efektif merupakan hasil dari interaksi antara tenaga kesehatan, manajemen organisasi, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai. Dengan demikian, meskipun sebagian pegawai merasa kemampuannya masih kurang, kinerja pelayanan tetap dapat terjaga apabila ada faktor pendukung lain yang kuat, misalnya semangat kerja, dukungan rekan, serta fasilitas yang menunjang.

c. Hubungan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas X di Kota Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya tekanan kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari, meskipun pada tingkat yang masih dapat ditoleransi. Tekanan kerja yang dialami pegawai berasal dari beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, tuntutan penyelesaian tugas dengan cepat, serta adanya tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Kondisi ini menggambarkan bahwa pekerjaan di Puskesmas memang menuntut keseriusan, ketelitian, serta konsistensi yang tinggi dari setiap pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Yamin, Kuswarak, 2020) yang menyatakan bahwa tingkat tekanan kerja yang moderat dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif. Tekanan kerja dalam jumlah tertentu dapat berfungsi sebagai motivasi agar pegawai mampu mengatur waktu dengan lebih baik, meningkatkan prioritas kerja, serta memperbaiki kualitas pelayanan.

Menariknya, ada pula beberapa pegawai yang tetap menunjukkan kinerja baik meskipun tekanan kerja yang dialami tinggi. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor pendukung lain, seperti kemampuan adaptasi yang baik, pengalaman kerja yang luas, dukungan rekan kerja, serta motivasi intrinsik yang tinggi. Pegawai yang terbiasa bekerja dalam situasi penuh tekanan biasanya memiliki strategi coping yang lebih baik dalam mengelola stres, sehingga tetap mampu menjaga kinerja

meskipun menghadapi berbagai tantangan (Boihaki et al., 2023).

d. Hubungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas X Kota Samarinda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Puskesmas di Kota Samarinda. Dengan kata lain, keberadaan rekan kerja yang mendukung belum terbukti secara langsung menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Palandeng et al., 2022) yang menunjukkan bahwa faktor rekan kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena hubungan dengan rekan kerja lebih banyak berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, namun tidak secara langsung meningkatkan produktivitas atau capaian kinerja yang terukur. Akan tetapi, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan (Saputra & Kurniawan, 2024) yang mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, serta mendorong peningkatan kinerja.

Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh karakteristik organisasi dan budaya kerja di lingkungan Puskesmas. Pegawai Puskesmas cenderung memiliki tugas yang jelas, terstruktur, serta berbasis target pelayanan kesehatan, sehingga kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor individu seperti kemampuan, motivasi, dan tekanan kerja dibandingkan oleh faktor eksternal seperti dukungan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menjelaskan bahwa hubungan antar rekan kerja lebih banyak memberikan efek terhadap kepuasan kerja dan suasana psikologis, bukan secara langsung pada kinerja.

e. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas X Samarinda

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas di Kota Samarinda. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hermana et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, lebih berkomitmen, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas tinggi, mampu mengelola tekanan kerja dengan baik, serta mampu menjalin hubungan positif dengan rekan kerja, yang secara keseluruhan akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun institusi

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat sebagian responden yang merasa cukup puas dengan pekerjaannya, tetapi kinerjanya masih rendah. Hal ini dapat terjadi karena adanya faktor lain di luar kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja, seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya dukungan dari pimpinan. Kondisi ini menegaskan bahwa meskipun kepuasan kerja penting, ia bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil interaksi berbagai faktor, baik individu, situasional, maupun organisasi (Harahap et al., 2023).

Sebaliknya, ada pula responden yang kinerjanya tinggi meskipun tingkat kepuasan kerjanya rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai tetap mampu bekerja secara optimal karena dorongan motivasi intrinsik, profesionalisme, atau adanya insentif tertentu. Pegawai yang berpengalaman juga sering kali memiliki keterampilan yang cukup kuat untuk tetap menunjukkan performa kerja yang baik meskipun tidak sepenuhnya merasa puas dengan kondisi pekerjaannya. Hal ini menguatkan pendapat (Ismandani et al., 2020) bahwa pengalaman kerja dan kompetensi dapat menjadi kompensasi bagi pegawai dalam menghadapi rendahnya kepuasan kerja.

Dalam jangka panjang, peningkatan kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada stabilitas organisasi secara menyeluruh. Puskesmas sebagai lembaga pelayanan publik membutuhkan pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga puas dengan pekerjaannya, karena hal ini akan berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, kepuasan kerja yang terjaga dengan baik akan mendukung tercapainya visi dan misi Puskesmas secara optimal (Harahap et al., 2023).

f. Hubungan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas X Kota Samarinda

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa loyalitas berhubungan dengan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Alda et al., 2023) yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Pegawai yang loyal akan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi karena adanya rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab moral. Dengan loyalitas yang tinggi, pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas secara formal, tetapi juga bersedia memberikan upaya lebih, seperti membantu

rekan kerja, menjaga nama baik organisasi, serta mendukung keberhasilan program kerja yang dijalankan.

Loyalitas yang tinggi juga berdampak pada konsistensi kinerja. Pegawai yang setia kepada organisasi cenderung lebih tekun, sabar, dan tahan menghadapi tekanan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat (Nisa et al., 2023) bahwa loyalitas merupakan salah satu bentuk komitmen organisasi yang dapat meningkatkan motivasi serta dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, loyalitas juga memperkuat stabilitas sumber daya manusia dalam organisasi karena menurunkan tingkat turnover pegawai, sehingga pengalaman kerja dapat terus berkembang dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Secara keseluruhan, loyalitas merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja pegawai. Pegawai yang loyal lebih cenderung memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta motivasi untuk bekerja lebih baik demi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas perlu terus membangun loyalitas pegawai dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang adil, serta menyediakan kesempatan pengembangan karir. Dengan begitu, loyalitas pegawai akan terjaga, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Alda et al., 2023; Malik et al., 2024; Nisa et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Puskesmas X Kota Samarinda Tahun 2025 tentang analisis factor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas dapat disimpulkan hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Karakteristik responden didominasi oleh perempuan (87%), berusia antara 31–40 tahun (44,4%), dengan tingkat pendidikan terakhir sebagian besar adalah D3 (55,6%). Mayoritas responden merupakan pegawai ASN (55,6%) dan memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (37%).
2. Tidak terdapat hubungan antara kemampuan dengan kinerja pegawai Puskesmas X Samarinda tahun 2025 (p = 0,651)
3. Terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas X Samarinda tahun 2025 (p = 0,016)
4. Tidak terdapat hubungan antara rekan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas X Samarinda tahun 2025 (p = 0,313)
5. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas X Samarinda tahun 2025 (p = 0,034)
6. Terdapat hubungan antara loyalitas dengan kinerja pegawai Puskesmas X Samarinda tahun 2025 (p = 0,007)
7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variable loyalitas dengan Exp(B) = 4,714

DAFTAR PUSTAKA

Alda, C., Clara, P., Ernawati, E., Hidayatullah, D., Nurjanah, P. A., & Gunawan, A. (2023). Loyalitas Karyawan Terhadap Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(1), 7–13. https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmb.v9i1.1930

Ariyanti, N. S., Wiyono, B. B., Timan, A., Burhanuddin, B., & Mustiningsih, M. (2020). Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *3*(3), 233–238. https://doi.org/10.17977/um027v3i32020p233

Boihaki, B., Yanti, D. R., & Zila, N. (2023). Dampak Tekanan Kerja Dan Keletihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, *3*(1), 52–66. https://doi.org/10.47647/jeko.v3i1.1085

Darmawan, A. 2020. Pengaruh kualitas pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pasien di fasilitas pelayanan kesehatan. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 8(2), 115–124.

Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *Prepotif : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *7*(1), 1573–1589. http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/1

Ismandani, F., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *7*(2), 28–36. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v7i2.140

Mahardika, R., & Ramadhan, F. (2019). *Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit daerah.* Jurnal Manajemen dan Kinerja, 7(2), 88–97.

Notoadmodjo, S. 2017. *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.

Palandeng, R. E., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan

Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Pln Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(3), 795. https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43105

Prasetyo, R. A., & Kusdiyanto, K. (2024). Korelasi Antara Umur, Masa Kerja Dan Pendidikan Dengan Capaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Puskesmas Jambukulon). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, *7*(5), 1523–1529. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.10421

Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial di tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *13*(02), 581–590.

Syahputra, F., Razi, T. K., Amelia, K. R., & Afriani, N. (2024). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Bidan Dalam Melaksanakan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit (Mtbs) Di Puskesmas Indrajaya Dan Delima Kabupaten Pidie. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, *2*(1), 20–31. https://doi.org/10.61579/future.v2i1.57

Wulandari, S., & Ramadhan, F. (2020). *Perbandingan kepuasan kerja antara pegawai ASN dan non-ASN di instansi pemerintah.* Jurnal Administrasi Publik, 6(1), 45–53.

Yamin, Kuswarak, Y. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sentosa Di Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, *5*(2), 97–104. https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i2.983

Yasmin, L. O. M., & Juita, J. E. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Pada Ruang Kelas I Di Rumah Sakit Bahteramas Kota Kendari. *MIRACLE Journal of Public Health*, *3*(2), 142–152.