

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Martina Harahap¹, Frida Lina Tarigan^{2*}, Donal Nababan³, Janno Sinaga⁴

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Direktorat Pascasarjana Universitas Sari Mutiara
Indonesia Medan^{1,2,3,4}

*Corresponding author : flina3103@gmail.com

ABSTRAK

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat sehingga Puskesmas harus mampu memberikan pelayanan kesehatan optimal kepada masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan Puskesmas yang optimal diperlukan kinerja pegawai yang optimal pula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Kota Medan. Penelitian ini merupakan penelitian analitik korelasi dengan variabel bebas meliputi Iklim organisasi, disiplin kerja, reward system dan kompetensi pegawai, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai Puskesmas. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Teladan Kota Medan sebanyak 52 orang. Sampel diambil dengan teknik total sampling. Data dianalisis dengan menggunakan regresi logistik binary dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas adalah iklim organisasi (15,09), disiplin kerja (OR 49,15), dan Kompetensi (OR 18,53). Variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *reward system*. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas adalah disiplin kerja.

Kata kunci: Iklim organisasi, disiplin kerja, *reward system*, kompetensi, kinerja

ABSTRACT

Puskesmas is the frontline of public health services so it must be able to provide optimal health services to the community. To realize optimal health center services, optimal employee performance is also needed. This study aims to analyze the factors that influence employee performance at Puskesmas Teladan Medan City. This study is a correlation analytic study with independent variables including organizational climate, work discipline, reward system and employee competence, while the dependent variable is the performance of Puskesmas employees. The population of this study were all employees of UPT Puskesmas Teladan Medan City as many as 52 people. The sample was taken with total sampling technique. Data were analyzed using binary logistic regression with a significance of 5% ($\alpha = 0.05$). The results of the analysis include factors that affect employee performance at Puskesmas are organizational climate (15.09), work discipline (OR 49.15), and competence (OR 18.53). The variable that does not affect employee performance is the reward system. The most influential factor on employee performance at the health center is work discipline.

Keywords: *Organizational climate, work discipline, reward system, competence, performance.*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan adalah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dengan memberdayakan dan mendorong peran aktif masyarakat dalam segala bentuk upaya kesehatan (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009). Untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan kesehatan, diperlukan dukungan dari Sistem Kesehatan Nasional (SKN).

Dalam Sistem Kesehatan Nasional terdapat subsistem upaya kesehatan terdiri dari Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP). Puskesmas sebagai salah satu bagian dari SKN memiliki kedudukan sebagai sarana pelayanan kesehatan strata

pertama yang bertanggungjawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Dalam Permenkes RI No. 43 Tahun 2019 dijelaskan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat; mampu menjangkau Pelayanan Kesehatan bermutu; hidup dalam lingkungan sehat; dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat (Permenkes RI No. 43 Tahun 2019).

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat dan memiliki fungsi sebagai kontak pertama bagi rakyat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan (Lestari, 2020). Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan terdepan dan salah satu penentu indikator keberhasilan pembangunan kesehatan di suatu wilayah, dituntut untuk mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatannya (Lestari, 2020).

Mutu atau kualitas memegang peranan yang sangat penting dalam terlaksananya pelayanan kesehatan yang memadai di masyarakat. Selain untuk menjaga standar pelayanan yang ada, kualitas juga menentukan pertimbangan dan penilaian pelanggan untuk menggunakan jasa dari penyedia layanan kesehatan (Sari, 2022). Salah satu aspek yang menggambarkan kualitas layanan tercermin dari hasil kinerja sumber daya manusia sebagai pelaksana layanan tersebut (Widiarini et al., 2020).

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya baik kualitas maupun kuantitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai dan dilaksanakan dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Putri & Antoni, 2021). Melalui kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Sebuah fenomena yang biasa terjadi dalam kehidupan sehari-hari, pegawai Puskesmas seringkali didapati tidak berada di tempat pada saat jam kerja dan tidak ramah ketika melayani pasien. Fenomena tersebut sudah sangat melekat dalam benak masyarakat, sehingga sebagian dari masyarakat memilih untuk tidak mendatangi puskesmas yang seharusnya menjadi rujukan pertama ketika masyarakat membutuhkan pelayanan kesehatan. Jarang ditemui pegawai puskesmas yang disiplin pada saat bekerja dan ramah dalam melayani pasien. Hal ini akan mencerminkan puskesmas tidak maksimal dalam melayani masyarakat dan tentu saja akan berlawanan dengan tujuan puskesmas. Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan pasien, kinerja pegawai puskesmas harus diperhatikan.

Kinerja menurut Gibson dalam Wijono (2018) dipengaruhi tiga variabel yaitu : variabel individu, psikologis dan organisasi. Variabel organisasi, berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi salah satunya adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim organisasi merupakan konfigurasi sikap dan persepsi, emosi dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Organisasi ini diharapkan setidaknya sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi diharapkan bisa mempersatukan baik itu secara ekonomi, social, intelektual, spiritual maupun emosional. Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi

sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama (Nasrul, Buulolo, & Ratnasari, 2021).

Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung tergantung bagaimana mengaturnya karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya sehingga dalam tingkatan tertentu pola dapat langgeng (Pratama & Pasaribu, 2020).

Selain iklim organisasi, disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Tanpa adanya sikap disiplin dalam bekerja, maka menjadi mustahil dalam pencapaian kinerja yang baik. Kedisiplinan harus ditegakkan, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Muhammad Rio, 2016).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Bila sebagian besar peraturan-peraturan yang di taati sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan akan tetapi para pegawai kurang disiplin dalam bekerja. Kedisiplinan pada UPT Puskesmas Teladan, salah satunya dapat di lihat dari kehadiran pegawai dalam bekerja. Kehadiran dapat diketahui melalui absensi online pada masing-masing pegawai dan divalidasi oleh pimpinan. Berdasarkan dari absensi online, masih ada beberapa pegawai yang masih belum disiplin, terlihat dari jam datang dan jam pulang yang tidak teratur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Puskesmas yang mengatakan masih ada pegawai yang memanfaatkan waktu istirahat untuk pergi keluar sehingga terlambat untuk kembali setelah jam istirahat selesai. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada kedisiplinan pegawai.

Dalam upaya peningkatan kinerja, organisasi perlu fokus kepada komponen pemenuhan kebutuhan karyawan. Reward digunakan sebagai salah satu langkah untuk pemenuhan kebutuhan karyawan guna mencapai titik kualitas diri yang terbaik. Penggunaan reward sejatinya akan menjadi acuan bagi karyawan untuk meningkatkan skill dan juga pengembangan diri sehingga laju peningkatan kinerja akan berpengaruh kepada perusahaan. Reward melalui system manajemen gaji merupakan salah satu penghargaan yang paling inti atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam hitungan bulan. Artinya capaian kerja yang mereka lakukan dibalas setimpal melalui system pengajian oleh perusahaan. Sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk mendapatkan kembali penghargaan tersebut (Sofiati, 2021).

Reward yang telah ditetapkan harus dibarengi dengan aturan instansi terkait yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh pegawai. Kepatuhan dan loyalitas merupakan nilai penting, pegawai yang patuh pada ketentuan dan tidak akan keluar dari tujuan utama organisasi dan loyalitas pegawai akan membawa stabilitas pada instansi. Dan tentunya apabila aturan dilanggar, sanksi yang sesuai dan adil harus diberikan. System reward yang diberikan UPT Puskesmas Teladan terhadap pegawai berupa Tunjangan (TPP), Tunjangan Jasa Pelayanan dan Kegiatan Badan Operasional Kesehatan (BOK). Reward yang diberikan dilihat berdasarkan absensi/kedisiplinan pegawai dari kehadiran, kegiatan/program yang dilakukan dan laporan.

System penerapan penghargaan dan juga hukuman pada kesalahan. Khususnya penerapan system penghargaan akan mengakibatkan turunnya semangat dan kepuasan kerja pegawai yang apabila terjadi akan mengakibatkan turunnya produktivitas pegawai dan instansi.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kompetensi, dimana salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi menunjukkan keterampilan

atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Mathis dan Jackson kompetensi yang dimiliki seseorang praktisi sumber daya manusia adalah pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik (Syahputra & Tanjung, 2020).

Kompetensi merupakan variabel utama harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun pada pelaksanaannya, tidak berjalan sesuai yang diharapkan, tidak semua pegawai menganggap kompetensi perlu untuk meningkatkan kualitas kinerja, hal tersebut membuat adanya beberapa fenomena yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Ada pegawai menganggap pengetahuan yang dimiliki sekarang sudah cukup sehingga tidak perlu menambah kompetensi baik secara formal maupun informal. Padahal skill yang dimiliki oleh pegawai tersebut harus terus meningkat sejalan dengan perkembangan metode baru. Kemudian masih ada pegawai yang menganggap jika kompetensi tidak membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja pada pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan/organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Rina, 2018).

Dari studi pendahuluan yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai di UPT Puskesmas Teladan masih tergolong cukup rendah, hal ini dapat dilihat dari standard pelayanan minimal (SPM). Standar pelayanan minimal (SPM) kesehatan merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal. Berdasarkan data SPM dari UPT Puskesmas Teladan pada tahun 2022 yang cakupan kinerja masih rendah diantaranya rendahnya kinerja cakupan pelayanan ODGJ dan pelayanan orang beresiko HIV yaitu sebesar 0%, pelayanan orang usia produktif sebesar 5% dan pelayanan orang hipertensi sebesar 8%. Sehingga diperoleh nilai kerja cakupan pelayanan kesehatan UPT Puskesmas Teladan sebesar 18% yang masuk dalam kategori Rendah. Hal tersebut terbukti belum mencapai target Pemerintah sebesar 80% berdasarkan Standar Pelayanan Minimal Kesehatan PERMENKES No.4 Tahun 2019.

Berdasarkan survey awal penelitian di UPT Puskesmas Teladan Medan dari observasi yang dilakukan dengan wawancara ditemukan permasalahan yang mengakibatkan kinerja pegawai puskesmas tersebut rendah. Hal ini disebabkan salah satunya dilihat adanya ketidakcocokan antara sebagian dari pegawai dengan pimpinan maupun antar pegawai di lingkungan kerja sehingga mengakibatkan komunikasi yang kurang baik, puskesmas yang memiliki ukuran yang kecil serta fasilitas yang belum lengkap. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan kurang semangat untuk bekerja terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam rangka mempertahankan agar UPT Puskesmas Teladan tetap eksis di lingkungan masyarakat dalam memberikan pelayanannya tentunya pegawai puskesmas perlu memperhatikan kinerja. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti mencoba melihat dari variabel yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu iklim organisasi, disiplin kerja, reward system dan kompetensi pegawai. Hal ini dimaksud untuk memperkaya wawasan lebih

luas mengenai kinerja pegawai Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di UPT Puskesmas Teladan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik korelasi. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* Penelitian ini akan dilakukan pada semua pegawai yang terdaftar sebagai pekerja di UPT Puskesmas Teladan kota Medan pada Bulan November 2022 sampai dengan Bulan Maret 2023. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskemas Teladan Kota Medan sebanyak 52 orang. sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai di UPT Puskesmas Teladan. Penelitian ini menggunakan data primer. Adapun cara mengumpuka data primer adalah dengan pengisian kuesioner oleh responden secara langsung. Analisa bivariat digunakan Analisis yang digunakan adalah uji Chi-Square dengan α 0,05. Analisis multivariat adalah untuk menguji hubungan antara variabel independen (iklim kerja, disiplin pegawai, reward sistem, dan kompetensi pegawai) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) menggunakan analisis Regresi Logistik (logistic Regression) dengan tingkat kemaknaan α 0,05. Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kepatuhan pelaksanaan protokol kesehatan dilihat dari nilai koefisien regresi (β), sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh semua variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilihat dari nilai Naglkerke R Square.

HASIL

Deskripsi Lokasi Penelitian

Puskesmas Teladan terletak di jalan SM Raja No. 65 Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota. Puskesmas Teladan mempunyai wilayah kerja kurang lebih 229,1 Ha dengan akses jalan yang dapat dilalui oleh kendaraan roda dua dan roda empat. Wilayah kerja Puskesmas Teladan terdiri dari 5 lima kelurahan, yaitu : 1. Kelurahan Masjid 2. Kelurahan Teladan Barat 3. Kelurahan Pasar Baru 4. Kelurahan Pusat Pasar 5. Kelurahan Pandauhulu I Adapun batas wilayah kerja Puskesmas Teladan sebagai berikut : 1 Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Maimun 2 Sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Teladan Timur 3 Sebelah timur berbatasan dengan Medan Perjuangan 4 Sebelah barat berbatasan dengan Simpang Limun Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Teladan adalah 36.428 jiwa dengan 9.373 Kepala Keluarga KK. Kelurahan dengan jumlah penduduk terbanyak yaitu Kelurahan Teladan Barat sebanyak 15.010 jiwa yang terdiri dari 3.582 KK. Sedangkan kelurahan dengan jumlah penduduk paling sedikit yaitu Kelurahan Masjid dengan jumlah penduduk 4,692 yang terdiri dari 1.356 KK.

Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Reward System, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

| Variabel | Frekuensi | Persentase |
|-------------------------|-----------|------------|
| Iklim Organisasi | | |
| Baik | 12 | 23,1 |
| Kurang | 40 | 76,9 |
| Disiplin Kerja | | |
| Tinggi | 42 | 80,8 |
| Rendah | 10 | 19,2 |

| | | |
|------------------------|----|------|
| Reward System | | |
| Baik | 35 | 67,3 |
| Kurang | 17 | 32,7 |
| Kompetensi | | |
| Tinggi | 40 | 76,9 |
| Rendah | 12 | 23,1 |
| Kinerja Pegawai | | |
| Baik | 38 | 73,1 |
| Kurang | 24 | 26,9 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa iklim organisasi di Puskesmas Teladan Medan mayoritas responden mengatakan baik, disiplin kerja yang dimiliki responden mayoritas tinggi, *reward system* yang dirasakan responden mayoritas baik, kompetensi yang dimiliki responden mayoritas tinggi dan kinerja responden mayoritas baik.

Analisis Bivariat

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2 Tabel Silang Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

| Variabel | Kinerja | | | | Total | | <i>p-value</i> | OR | 95%CI |
|-------------------------|---------|------|--------|------|-------|------|----------------|----|-------|
| | Baik | | Kurang | | n | % | | | |
| | n | % | n | % | | | | | |
| Iklim Organisasi | | | | | | | | | |
| Baik | 32 | 61,5 | 8 | 15,3 | 40 | 76,8 | 0,04 | 4 | 1,01- |
| Kurang | 6 | 11,6 | 6 | 11,6 | 12 | 23,2 | | | 15,76 |
| Total | 38 | 73,1 | 14 | 26,9 | 52 | 100 | | | |

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menyatakan iklim organisasi di Puskesmas baik, 32 responden memiliki kinerja baik dan 8 responden dengan kinerja kurang. Sedangkan dari 12 responden yang menyatakan iklim organisasi kurang, 6 responden dengan kinerja baik dan 6 orang dengan kinerja kurang. Terdapat hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai ($p < 0,05$) dengan OR 4 (95%CI: 1,01-15,76). Hal ini berarti responden yang menyatakan iklim organisasi baik memiliki kinerja 4 kali lebih baik dibandingkan dengan responden yang menyatakan iklim organisasi kurang interval kepercayaan 1,01-15,76.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 42 responden yang memiliki disiplin tinggi, 36 responden memiliki kinerja baik dan 6 responden dengan kinerja kurang. Sedangkan dari 6 responden yang memiliki disiplin rendah, 2 responden dengan kinerja baik dan 4 orang dengan kinerja kurang. Terdapat hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($p < 0,05$) dengan OR 24 (95%CI: 1,01-15,76). Hal ini berarti responden yang

memiliki disiplin tinggi memiliki kinerja 24 kali lebih baik dibandingkan dengan responden yang dengan disiplin kerja rendah dengan interval kepercayaan 4,07-141,49

Tabel 3 Tabel Silang Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

| Variabel | Kinerja | | | | Total | | p-value | OR | 95%CI |
|-----------------------|---------|------|--------|------|-------|------|---------|----|--------|
| | Baik | | Kurang | | n | % | | | |
| | n | % | n | % | | | | | |
| Disiplin Kerja | | | | | | | | | |
| Tinggi | 36 | 69,3 | 6 | 11,5 | 42 | 80,8 | 0,001 | 24 | 4,07- |
| Rendah | 2 | 3,8 | 8 | 15,4 | 10 | 19,2 | | | 141,49 |
| Total | 38 | 73,1 | 14 | 26,9 | 52 | 100 | | | |

Pengaruh Reward System Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Pengaruh *reward system* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Tabel Silang Reward System Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

| Variabel | Kinerja | | | | Total | | p-value | OR | 95%CI |
|----------------------|---------|------|--------|------|-------|------|---------|-----|-------|
| | Baik | | Kurang | | n | % | | | |
| | n | % | n | % | | | | | |
| Reward System | | | | | | | | | |
| Baik | 28 | 53,9 | 7 | 13,4 | 35 | 67,3 | 0,106 | 2,8 | 0,78- |
| Kurang | 10 | 19,3 | 7 | 13,4 | 17 | 32,7 | | | 9,99 |
| Total | 38 | 73,2 | 14 | 26,8 | 52 | 100 | | | |

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 35 responden yang menyatakan *reward system* baik di Puskesmas Teladan Medan, 28 responden yang memiliki kinerja baik dan 7 responden dengan kinerja kurang. Sedangkan dari 17 responden yang menyatakan *reward system* kurang di Puskesmas Teladan Medan, 10 responden dengan kinerja baik dan 7 orang dengan kinerja kurang. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *reward system* dengan kinerja pegawai ($p > 0,05$).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5 Tabel Silang Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

| Variabel | Kinerja | | | | Total | | p-value | OR | 95%CI |
|-------------------|---------|------|--------|------|-------|-----|---------|-----|-------|
| | Baik | | Kurang | | n | % | | | |
| | n | % | n | % | | | | | |
| Kompetensi | | | | | | | | | |
| Baik | 33 | 63,6 | 5 | 9,6 | 38 | 77 | 0,005 | 6,6 | 1,16- |
| Kurang | 7 | 13,4 | 7 | 13,4 | 14 | 23 | | | 26,97 |
| Total | 38 | 73,1 | 14 | 26,9 | 52 | 100 | | | |

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 38 responden yang memiliki kompetensi tinggi, 33 responden memiliki kinerja baik dan 5 responden dengan kinerja kurang. Sedangkan dari 14 responden yang memiliki kompetensi kurang, 7 responden dengan kinerja baik dan 7 orang dengan kinerja kurang. Terdapat hubungan yang bermakna antara kompetensi dengan kinerja pegawai ($p < 0,05$) dengan OR 6,6 (95%CI: 1,16-26,97). Hal ini berarti responden yang memiliki kompetensi yang baik memiliki kinerja 6,6 kali lebih baik dibandingkan dengan responden dengan kompetensi rendah dengan interval kepercayaan 1,16-26,97.

Analisis Multivariat

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai secara bersamaan dilakukan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik binary dengan terlebih dahulu memilih variabel yang potensial dimasukkan dalam model. Variabel yang dipilih sebagai kandidat atau yang dianggap signifikan yang memiliki nilai $p\text{-value} < 0,05$ pada uji bivariat selanjutnya dimasukkan secara bersama-sama dalam uji multivariat. Berdasarkan analisis bivariat pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor iklim organisasi, disiplin kerja dan kompetensi memenuhi syarat dijadikan kandidat model pada uji regresi logistik binary.

Hasil analisis multivariat dengan uji regresi logistik binary diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Multivariat Uji Regresi Logistik Binary

| Variabel | B | Nilai p | OR | 95% C.I. |
|------------------|--------|---------|-------|-------------|
| Iklim organisasi | 2,714 | 0,026 | 15,09 | 1,39-163 |
| Disiplin Kerja | 3,895 | 0,002 | 49,15 | 4,00-602,65 |
| Kompetensi | 2,920 | 0,016 | 18,53 | 1,72-198,69 |
| Constant | -5,861 | 0,007 | 0,003 | |

Tabel 6 menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji regresi logistik binary, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022 yaitu Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi ($p < 0,05$). Jika diurutkan variabel yang paling besar memiliki hubungan adalah Disiplin Kerja (OR 49,15), Kompetensi (OR 18,53) dan Iklim Organisasi (OR 15,09).

Disiplin kerja berhubungan dengan kinerja pegawai dengan nilai $p = 0,002$, dan nilai OR = 49,15 artinya bahwa responden yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi memiliki kinerja 49,15 kali lebih baik dibandingkan dengan responden yang mempunyai disiplin kerja rendah. Kompetensi berhubungan dengan kinerja pegawai dengan nilai $p = 0,016$, dan nilai OR = 18,53 artinya bahwa responden dengan kompetensi yang baik memiliki kinerja 18,53 kali lebih baik dibandingkan dengan responden dengan kompetensi yang kurang. Iklim organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai dengan nilai $p = 0,026$, dan nilai OR = 15,09 artinya bahwa responden dengan iklim organisasi yang baik memiliki kinerja 15,09 kali lebih baik dibandingkan dengan responden dengan iklim organisasi yang kurang.

Tabel 7 Tabel Koefisien Determinan

| Step | -2 likelihood | Log Cox & Snell R Square | Nagelkerke R Square |
|------|---------------|--------------------------|---------------------|
| 1 | 32,416 | 0,418 | 0,608 |

Nilai Nagelkerke R Square menunjukkan nilai koefisien determinasi. Didapat nilai nagelkerke R square 0,608 yang artinya Iklim Organisasi, Disiplin kerja dan Kompetensi

mempengaruhi kinerja sebesar 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 39,2% kinerja dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil regresi diatas, dapat ditarik sebuah persamaan:

$$\text{Kinerja} = -5,861 + 2,714 \text{ Iklim Organisasi} + 3,895 \text{ Disiplin Kerja} + 2,920 \text{ Kompetensi}$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Puskesmas Teladan Medan memiliki iklim organisasi yang baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai hubungan dan komunikasi antar sesama pegawai serta lingkungan kerja dan fasilitas yang ada di Puskesmas rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman ketika bekerja bersama atasan dan rekan-rekan di dalam Puskesmas.

Persepsi Pegawai terhadap iklim kerja di organisasi tempat dimana dia bekerja terbentuk melalui proses dan dinamika kegiatan di organisasi. Pegawai yang merasakan iklim organisasi yang kondusif di organisasi tempat dia bekerja akan memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan dapat membentuk karakteristik dari organisasi tersebut (Arni, 2018).

Iklim organisasi yang baik di suatu perusahaan akan membuat pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah ditetapkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi karena mereka merasa diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi di tempat mereka bekerja (Soegandhi, 2013). Pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi iklim organisasi di tempatnya bekerja akan membuat pegawai bekerja dengan lebih baik, menikmati pekerjaannya, dan mampu mencapai hasil kerja maksimal. Dengan kata lain, iklim organisasi memengaruhi perilaku yang akan ditampilkan oleh pegawai di puskesmas.

Hal diatas senada dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan. Sejalan dengan ini, Penelitian Gondlekar & Kamat (2016) mendapatkan bahwa jika iklim di lingkungan kerja positif akan memunculkan perilaku positif pula bagi para pegawainya. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *well-being* pegawai. Dampak dari *well-being* yang positif, pegawai akan memiliki sikap yang baik ketika bekerja, mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan akan lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas kesehariannya. Jika iklim organisasi baik akan meningkatkan kreativitas pegawai dan berdampak pada hasil akhir kerja mereka (Yıldız et al., 2014).

Iklim organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi yang baik yang berimbas terhadap kinerja karyawan (Mangowal et al., 2020). Iklim organisasi akan menentukan terapan kinerja optimal dari setiap personal terhadap program kerja yang telah direncanakan. Iklim organisasi begitu penting karena iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi, iklim organisasi mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi (Alfa et al., 2023)

Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, iklim organisasi memegang peranan yang penting. Hubungan yang baik antar sesama pegawai dan atasan

akan secara otomatis membuat suasana di perusahaan menjadi nyaman dan tentram. Dengan komunikasi yang baik, para pegawai akan lebih mudah untuk saling tukar pemikiran untuk mendapat ilmu baru. Kinerja pegawai pun akan meningkat dan berdampak pada hasil kerja mereka. Begitupula sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maka akan menimbulkan rasa kurang nyaman ketika bekerja dan memiliki dampak produktivitas antar individu menjadi menurun (Putri, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun iklim organisasi baik namun ada beberapa responden yang memiliki kinerja kurang, sedangkan iklim organisasi kurang ada beberapa responden yang memiliki kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah pengalaman kerja dari masing-masing individu (Wulansari & Wahyono, 2022). Indikator pengalaman kerja terdiri dari lamanya masa kerja, pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan seorang pegawai. Pegawai yang baru akan lebih cenderung mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaannya meskipun iklim organisasinya baik, sedangkan pegawai yang lama akan lebih terampil dan mumpuni dalam menciptakan keefisienan dan keefektifan penggunaan waktu serta penguasaan terhadap pekerjaannya meskipun iklim organisasinya kurang baik.

Iklim organisasi yang kondusif tidak dapat terjadi begitu saja. Namun, diperlukan upaya dari manajemen organisasi dalam mengelola suasana yang ada di organisasi agar dapat membuat pegawai merasa mendapatkan iklim organisasi yang baik. Pegawai akan merasa hubungan dengan pimpinannya harmonis dan baik ketika pimpinan mampu menjaga hubungan dengan pegawainya. Koordinasi dan komunikasi merupakan salahsatu kunci keberhasilan dalam pembentukkan iklim organisasi yang baik. Komunikasi merupakan pola untuk menemukan konvergensi antar berbagai kepentingan sehingga dapat membentuk konsensus (Ramdhani, & Suryadi, 2005). Melalui konsesus maka terbentuk kebersamaan, sehingga kohesivitas antar kelompok kerja dapat terjalin dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas, perlu dilakukan upaya untuk mengkonduksifkan iklim organisasi dan mendorong perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai puskesmas dapat meningkat sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki disiplin kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa pegawai di Puskesmas Teladan Medan sebagian besar memiliki kesadaran tinggi dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku serta rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan tepat waktu dalam pengumpulan tugas. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga visi dan misi puskesmas akan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab besar terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kemauan kerja seorang pegawai agar patuh dan tunduk pada segala aturan dan norma yang berlaku di suatu

organisasi (Rau et al., 2014). Disiplin kerja penting untuk diperhatikan agar tercipta hasil kerja yang baik dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan puskesmas serta dapat juga menghambat jalannya program-program puskesmas yang dibuat .

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beberapa responden memiliki disiplin kerja tinggi namun memiliki kinerja yang kurang. Ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja seperti motivasi, peralatan kantor yang belum memadai dan kurangnya keterampilan kerja (skill) yang dimiliki pegawai, beban ganda yang diberikan kepada pegawai. Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi terkait tugas yang diberikan kepada pegawai. Pegawai yang tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensinya meskipun memiliki disiplin yang tinggi, akan kurang maksimal dalam melaksanakan kerjanya.

Selain itu, ada beberapa responden dengan disiplin kerja rendah namun memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja seperti motivasi, kemampuan dan keterampilan kerja (skill) yang dimiliki oleh pegawai. Faktor lain juga berupa pengalaman bekerja. Pegawai yang telah lama bekerja sudah memiliki pengalaman yang lebih, memiliki kemampuan bekerja yang jauh lebih baik, mendapatkan pelatihan-pelatihan yang lebih banyak dibandingkan mereka yang baru bekerja. Seorang pegawai bisa memiliki kinerja yang baik jika pelaksanaan kerja didukung oleh kemampuan yang cukup.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, Penegakan disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi karena disiplin akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif dan efisien. Adanya peraturan disiplin dalam dunia kerja dapat memengaruhi pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas kerja yang lebih baik dengan hasil yang baik pula.

Pengaruh *Reward System* Terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 32,7% pegawai di Puskesmas Teladan Medan merasa *reward system* yang diterapkan masih kurang. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang memberikan jawaban terkait gaji, tunjangan, insentif, kesempatan mengikuti pelatihan dan promosi jabatan dengan sangat tidak setuju dan tidak setuju.

Reward merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi. Pemberian *reward* yang baik menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawainya dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rahmawaty et al., 2020). *Reward* dapat mengubah perilaku seseorang dan memicu peningkatan kinerja. *Reward* tidak harus dalam bentuk finansial tetapi dapat pula berupa pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan prestasi yang dicapai karyawan (Listiana et al., 2018).

Hasil penelitian mendapatkan bahwa *reward system* tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Ini sejalan dengan hasil penelitian Sianturi & Hartono (2019) bahwa *reward system* tidak memiliki hubungan dengan kinerja Pegawai Puskesmas. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Sestameli (2022) bahwa *reward* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai kesehatan di Padang Pariaman. Hasil penelitian yang berbeda ini mungkin disebabkan

karena *reward system* tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. *Reward system* harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan harapan karyawan agar dapat memberikan motivasi dan penghargaan yang tepat. Untuk memenuhi kebutuhan, karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan, kinerja karyawan akan meningkat ketika semua hak yang seharusnya mereka terima dapat mereka nikmati (Muliani et al., 2017). Selain itu, *Reward system* harus diberikan secara adil dan transparan kepada semua karyawan yang berprestasi, tanpa diskriminasi atau *favoritism* dan diberikan secara konsisten dan berkelanjutan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka (Fajri & Rohman, 2019).

Reward merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Penghargaan yang didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. *Reward* atau penghargaan akan menimbulkan dorongan atau motivasi dalam dirinya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Prabu & Wijayanti, 2016).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas TELADAN MEDAN TAHUN 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Puskesmas Teladan Medan memiliki kompetensi yang tinggi. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan *job description*. Kompetensi kerja merupakan karakteristik pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan yang memungkinkan seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja (Wandi & Hakiki, 2022).

Kompetensi yang tinggi yang dimiliki responden sejalan dengan tingkat pendidikannya yang mayoritas diploma dan sarjana. Pendidikan berperan sebagai proses untuk mempengaruhi perilaku seseorang dengan melakukan perubahan pada pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan yang diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi mereka. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya akan menyebabkan seseorang lebih mampu dan bersedia menerima posisi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Elysabeth et al., 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Apridani et al (2021) bahwa kompetensi seseorang memengaruhi kinerja orang tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, akurat, dan berkualitas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi juga akan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan menyelesaikan masalah yang muncul.

Kompetensi merupakan potensi pegawai untuk melaksanakan tugas/pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya yang meliputi motif, karakter, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan dari pegawai tersebut, dengan adanya potensi yang baik tersebut akan menunjang kinerja pegawai dalam melakukan tugas pekerjaannya. Pegawai dengan kompetensi tinggi akan

memperhitungkan untung rugi dari setiap waktu kerja yang ada sehingga dalam melaksanakan kerja biasanya lebih kreatif dan mampu melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya untuk mencapai target kerja yang telah dibebankan (Fahlevi, 2017).

Hasil penelitian juga mendapatkan bahwa beberapa responden memiliki kompetensi tinggi namun memiliki kinerja yang kurang. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh iklim organisasi, meskipun pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, namun jika iklim organisasinya tidak baik akan merasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga akan memengaruhi kinerjanya. Sebaliknya, beberapa responden memiliki kompetensi rendah namun memiliki kinerja baik. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki oleh responden tersebut. Memiliki rasa disiplin tinggi membuat seseorang memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kinerja dapat ditingkatkan apabila kompetensi sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indicator kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Pegawai dapat berusaha dengan senantiasa memperbaharui informasi atau pengetahuan terkait dengan pekerjaannya serta melakukan sharing dengan sesama pegawai atau Kepala Puskesmas. Manajemen Puskesmas menawarkan pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan kompetensi masing-masing pegawai. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Hastuti, 2018). Dengan kompetensi yang tinggi, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kompetensi erat kaitannya dengan kemampuan kerja pegawai yang merupakan faktor yang penting guna mendukung pencapaian hasil pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan. *Reward system* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Teladan Medan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih pada semua pihak yang telah bekerjasama dalam menyelesaikan penelitian ini sehingga penelitian ini berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Agus, A. (2018). *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. Bandung: PT Raja Grafindo.
- Alfa, T. Y., Iramadhani, D., & Djafar, A. (2023). Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 3(2), 64–68.
- Alo, L. (2019). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Amrin, A. (2018). *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Tapa Kabupaten Bone Bolango*. Gorontalo: Skripsi Universitas Negeri Gorontalo.
- Apriadi, Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2020). The Influence of Competence, Work Environment and Motivation on Employee Performance of Public Health Center in

- Tanah Siang District. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82-88. Retrieved from <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>
- Ardiputra, S., & dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu: Feniks Muda Sejahtera.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2017). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy dan Practice*. London: Hay Group.
- Arni, M. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Asbari, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*, 7(1).
- Astie. (2021). *Analisis Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangka Tengah*. Pangkal Pinang: Tesis Manajemen Universitas Terbuka.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Bekerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elysabeth, D., Libranty, G., & Natalia, S. (2015). Hubungan tingkat pendidikan perawat dengan kompetensi aplikasi evidence-based practice correlation between nurse's education level with the competency to do evidence-based practice. *Koinonia Journal*, 1(01), 14–20.
- Fahlevi, M. I. (2017). Pengaruh kompetensi petugas terhadap kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Peureumeue Kabupaten Aceh Barat. *IKAMESMADA "Peran Tenaga Kesehatan Dalam Pelaksanaan SDGs,"* 259–265.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2019). Pengaruh Sistem Reward dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145–155.
- Firdaus, M. R. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Puskesmas Pisangan*. Jakarta: Skripsi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gondlekar, M. S., & Kamat, M. S. (2016). Effect of organizational climate on psychological well being: A study of Vedanta Ltd. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(3), 182–195.
- Hadjar, d. I. (2019). *Statistik Ilmu Pendidikan, Sosial & Humaniora*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, D. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 23–34.
- Husaini, F. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrani.
- Ilham, Nugraha, N., & dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(4), 315-324.
- Ivancevich, K., & Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kadir, D. (2022). *Statistik Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Listiana, N., Suryoputro, A., & Sriatmi, A. (2018). Analisis Penyebab Rendahnya Kinerja Organisasi Di Puskesmas Candilama Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 6(1), 49–56.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020). Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(2), 39–48.
- Mardiyanti, D. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Muliani, N. P. A., Sudibia, G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Peran Mediasi Motivasi Pada Hubungan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Finance Di Kota Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 1731–1756.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Effect of Invidual Characteristics, Work Environment, Organizational Climate, Motivation and Compensation. *Journal Dimensi*, 10(2), 317-330. Retrieved from <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Padmaningrum, D. (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104–117. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Pradita, A. R. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Prawirosentono, & Suyadi, P. D. (2017). *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priatna, D. K., & dkk. (2021). *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness (Vol. 7 (2))*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purbaningrum, D., & Sudarmanti, R. (2022). Supportive Communication Climate in the Self Development of Generation Z. *Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, 8(1), 29-40.
- Putri, Z. Z. D. A. (2017). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Perusahaan Jasa Perkapalan "X" Surabaya*. University of Muhammadiyah Malang.
- Rahmawaty, D. F., Damayanti, N. A., & Ernawaty, E. (2020). Meningkatkan Loyalitas Bidan Melalui Pemasaran Internal Di Fasilitas Kesehatan Dasar. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(1), 56–65.
- Rau, M. J., Napirah, M. R., & Rukaya, R. (2014). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. *Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2).
- Rizqi, M. A. (2019). *Human Resources Development*. Yogyakarta: Deepublish.

- Robbins, P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Rosyid, M. Z., & Abdullah, A. R. (2018). *Reward & Punishment Dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Ru'yat. (2022). *Pengaruh Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Swasta di Kota Tangerang*. Tangerang: Tesis Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
- Safitri, A. E. (2022). *The Effect of Organization Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses of Haji District Hospital, South Sulawesi Province*. Makassar: Tesis Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Sestameli, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Policies, Incentives, Rewards, Punishment And Motivations On The Performance Of Health Workers In The District Of Padang Pariaman. *Human Care Journal*, 7(2), 442–449.
- Shaleh, D. M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sianturi, R. S., & Hartono, H. (2019). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Rantang Medan Petisah. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 150–157.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi Insentif*, 15(1), 44-56.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Susanty, E. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Regional VII BKN*. Palembang: Tesis Magister Manajemen Universitas Tridianti.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaban, M., & Ratnaningrum, E. (2021). *Statistik Penelitian*. Bandung: Informatika.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Wahyuni, N. S., & dkk. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Fluralis*, 1(1), 22–29.
- Wati, M. B. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Puskesmas Walikukun*. Yogyakarta: Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulansari, G., & Wahyono, B. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Sragen pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(1), 6–11.
- Yamin, S. N. (2020). *The Effect of Additional Employee Income and Work Environment on The Performance of Civil Servants Through Work Motivation at the Regional*

Secretariat of Gowa Regency. Makassar: Tesis Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar.

Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual&Operasionalisasi)*. Yogyakarta: Deepublish.