E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3660-3679
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPT Puskesmas Singosari

Liharnita Saragih[1], Sutan Mangoloi[2], Nurmasdalifah[3], Peterson Yosua[4], Noni Herawati[5]

[1,2,3,4] S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Efarina
[5] D3 Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Efarina
e-mail: liharnitasaragih04@gmail.com[1], sutansiboro@gmail.com[2], nurmazdalifah@gmail.com[3], petersonsilaen@gmail.com[4], noniherawati10@gmail.com[5]

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam sektor kesehatan, sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang kompeten dan berkinerja tinggi menjadi faktor penting dalam mendukung mutu pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Singosari Kota Pematangsiantar Tahun 2025. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik dan desain cross-sectional. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei–Juni 2025 di UPT Puskesmas Singosari, Kecamatan Siantar Barat. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Singosari sebanyak 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator kinerja pegawai, meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan beban kerja. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31–40 tahun (51,1%), berjenis kelamin perempuan (93,6%), dan berpendidikan Diploma III (56,4%). Secara umum, kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) sebesar 79%. Kualitas kerja memperoleh nilai TCR sebesar 81%, kuantitas kerja 78%, ketepatan waktu 78%, efektivitas 78%, dan kemandirian 76%, sedangkan beban kerja berada pada kategori sedang dengan nilai TCR sebesar 72%. Penelitian menyimpulkan bahwa kualitas kerja, efektivitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang proporsional serta upaya peningkatan kompetensi dan efektivitas kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai dan mutu pelayanan kesehatan di UPT Puskesmas Singosari.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia Kesehatan, Beban Kerja, Puskesmas

Abstract

Human resources (HR) are a vital organizational asset that determines the achievement of institutional goals and the quality of service delivery. In the healthcare sector, competent and high-performing human resources for health (HRH) are essential for providing quality healthcare services and ensuring organizational sustainability. This study aimed to analyze the factors associated with employee performance at the Singosari Community Health Center (UPT Puskesmas Singosari), Pematangsiantar City, in 2025. This research employed a quantitative analytical observational design using a cross-sectional approach. The study was conducted from May to June 2025 at UPT Puskesmas Singosari, West Siantar District. The study population consisted of all 35 employees, and the sample was selected using a total sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire covering employee performance indicators, including work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, independence, and workload. Data were analyzed using univariate and bivariate analyses with the Chi-square test at a 95% confidence level. The results showed that most respondents were aged 31–40 years (51.1%), female (93.6%), and held a Diploma III qualification (56.4%). Overall, employee performance was categorized as good, with an average Total Respondent Achievement (TCR) score of 79%. The TCR scores for work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, and independence were 81%, 78%, 78%, 78%, and 76%, respectively, while workload was categorized as moderate with a TCR score of 72%. The findings indicate that internal factors, particularly work quality and effectiveness, positively contribute to employee performance. However, appropriate workload management is necessary to maintain productivity and improve the quality of healthcare services at UPT Puskesmas Singosari.

Keywords : *Employee Performance, Health Human Resources, Workload, Community Health Center.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting yang tidak dapat lepas dari sebuah lembaga baik institut atau perusahaan. SDM juga merupakan daya penentu keberlanjutan perusahaan. Pada dasarnya, SDM merupakan orang yang dipekerjakan sebagai penggerak, teoretikus dan perencana agar tercapainya misi organisasi. (Rosyidah dalam Andelina, 2018). Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang bermutu dan kompeten memiliki kinerja yang unggul karenanya mesti dipertahankan agar mampu memajukan instansi dalam berbagai macam permintaan masyarakat dan perkembangan zaman. (Akib dalam Jamaluddin et al, 2017)

Indonesia masih menghadapi permasalahan tenaga kesehatan baik dari segi jumlah, jenis, kualitas dan distribusinya. Untuk berhasilnya Universal Health Coverage (UHC), SDM kesehatan mutlak diperlukan. Organisasi Kesehatan Dunia/WHO menerangkan bahwa Indonesia tergolong dalam 57 negara yang mengalami krisis tenaga kesehatan, 80% suksesnya pembangunan kesehatan ditentukan oleh SDMK. Kurangnya SDMK di Indonesia

dimaknai sebagai kurangnya jumlah SDM kesehatan atau pengalokasian yang tidak merata. (Nurhotimah dalam Hidayanti, 2019)

Sumber daya manusia kesehatan ialah penggerak utama dalam roda kehidupan suatu organisasi khususnya puskesmas, sebab bagaimanapun kedudukan SDM ialah penentu keberhasilan suatu puskesmas. Keberhasilan diukur dari cara puskesmas tersebut mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan SDM yang dimiliki. Kinerja sumber daya manusia pula memiliki peranan selaku penentu keberhasilan organisasi dalam menggapai tujuan. (Setiyawan dan Waridin dalam Ramadhanu, 2018).

Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan keahlian dan ketekunan (Malayu dalam Astuti, 2018). Kinerja adalah capaian kerja yang berkaitan dengan tujuan program sebuah organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi, dan keputusan konsumen (Hambali dalam Astuti, 2018)

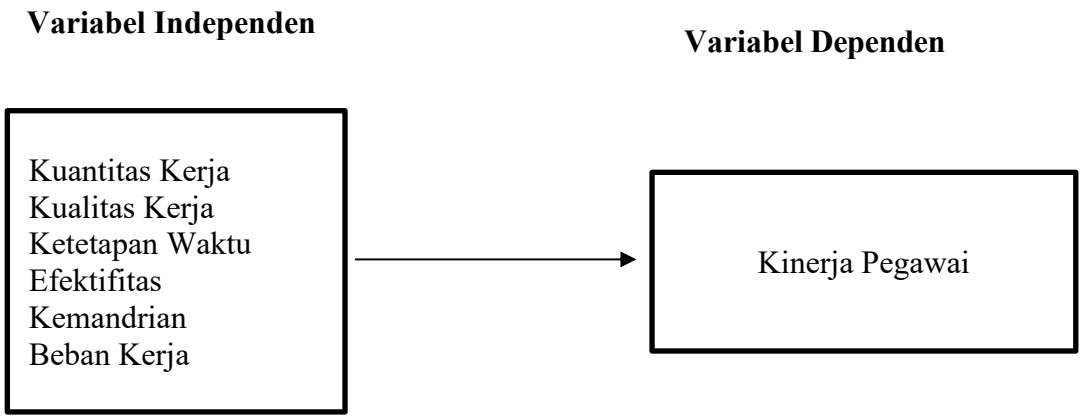
Selain beberapa faktor yang telah dijelaskan efektivitas bisa saja berhubungan dengan kinerja pegawai. Efektivitas merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada (Bernardin dan Russel dalam Rosmaini, 2019). Selain itu kemandirian juga tidak kala pentingnya, faktor ini juga mungkin akan berhubungan dengan kinerja pegawai. Kemandirian adalah sikap seorang pegawai yang bekerja secara mandiri dan menjalankan fungsi kerjanya dengan tidak menuntut dirinya untuk meminta bantuan orang lain. (Robbins dalam Astuti, 2018)

Berdasarkan observasi awal calon peneliti, UPT Puskesmas Singosari mempekerjakan 35 orang, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan kepada 18.301 orang yang berdomisili di UPT Puskesmas Singosari. wilayah kerjanya, yang terbagi menjadi 2 kelurahan. Karena banyak profesi yang tidak bekerja sesuai dengan tugas pokok dan kewajibannya, banyak tenaga kesehatan yang harus melakukan banyak pekerjaan untuk memenuhi tugas dan fungsi puskesmas, Perawat misalnya yang tugas pokoknya membantu dokter dalam memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), juga harus mengikuti beberapa program Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), seperti kegiatan Posyandu, Puskesdes, Pustu., dan beberapa kegiatan pertolongan pertama. Ada juga perawat yang juga ditugaskan di divisi BPJS, loket dan rekam medis. Kepala bagian tata usaha bertugas mengatur dan mengurus bidang administrasi yang meliputi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, tata usaha, dan urusan umum, serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh unsur di lingkungan Puskesmas sesuai dengan kebijakan teknis, tetapi juga terpaksa merangkap sebagai pengelola program kesehatan lingkungan, dan ada juga staf yang merangkap sebagai pengelola program kesehatan lingkungan.

Adanya hal tersebut tentunya akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karenanya calon peneliti tertarik melaksanakan penelitian mengenai “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai UPT puskesmas Singosari Tahun 2025”. Adapun variabel dalam penelitiannya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan beban kerja.

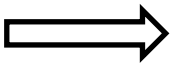
METODE

Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Keterangan:


= Variabel


= Hubungan

Hipotesis merupakan pernyataan sementara atau praduga. Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai praduga sementara mengenai permasalahan yaitu:

Tidak ada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai
Ada hubungan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai
Ada hubungan kuantitas kerja terhadap kinerja pegawai
Ada hubungan ketepatan waktu terhadap kinerja pegawai
Ada hubungan efektivitas terhadap kinerja pegawai
Ada hubungan kemandirian terhadap kinerja pegawai

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatifdengan jenis penelitian observasional analitik yang menggunakan desain penelitian cross sectional study karena pengambilan data semua variabel dilakukan secara bersamaan pada satu kurun waktu yang saja dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Singosari Tahun 2025.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Tepatnya di UPT Puskesmas Singosari.

3. Waktu Peneltian

Penelitian ini dilaksanakan pada awal Mei hingga Juni 2025.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Puskesmas Singosari yaitu sebanyak 35 Orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian adalah Total Sampling.

5. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

a. Editing
   yaitu memeriksa kelengkapan dan kebenaran data yang dicatat. Peneliti melakukan koreksi pada kelengkapan atau kesalahan pada pencatatan data
b. Coding
   Pengkodean agar mempermudah dan mempercepat proses entry data
c. Menginput data (Entry)
   Entry yaitu menginput data dari instrument penelitian (kuesioner) ke dalam master table atau database computer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana
d. Tabulasi data (Tabulating)
   Penggunaan program komputer untuk memasukkan data kedalam tabel yang telah dibuat lalu dihitung agar distribusi frekuensi dapat diketahui
   Analisis data dilaksanakan dalam 2 fase, univariat dan bivariat

a. Analisis Univariat
   Digunakan untuk mendeskripsikan variabel independen pula dependen. Analisis ini menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari setiap variabel. Semua bukti terdapat di kuesioner terolah dan disajikan dalam bentuk tabel.
b. Analisis Bivariat
   Digunakan untuk mencari hubungan variabel independen dan variabel dependen. Uji statistik yang digunakan adalah Chi square 2x2 dengan uji alteratif uji fisher, Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara 2 variabel, uji statistik dengan bantuan SPSS karena skala variabel berbentuk nominal ordinal taraf signifikansi yang digunakan adalah 95% atau taraf kesalahan 0,05%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan ditampilkan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status ketenagaan, masa kerja, dan penghasilan. Sedangkan diagnose bivariat menyajikan data-data hasil penelitian mengenai hubungan kualitas pekerjaan terhadap kinerja, hubungan kuantitas pekerjaan terhadap kinerja pegawai, hubungan ketepatan waktu terhadap kinerja pegawai, hubngan efektivitas terhadap kinerja pegawai, hubungan kemandirian terhadap kinerja pegawai, hubungan beban terhadap kinerja pegawai di Upt Puskesmas Singosari Kota Pematangsiantar menggunakan Teknik total sampling yaitu seluruh pegawai yang bekerja di UPT Puskesmas Singosari Kota Pematangsiantar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang didapat kemudian diolah dengan SPSS dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi silang (crosstab).

Hasil penelitian ini akan ditampilkan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status ketenagaan, masa kerja, dan penghasilan. Sedangkan diagnose bivariat menyajikan data-data hasil penelitian mengenai hubungan kualitas pekerjaan terhadap kinerja, hubungan kuantitas pekerjaan terhadap kinerja pegawai, hubungan ketepatan waktu terhadap kinerja pegawai, hubngan efektivitas terhadap kinerja pegawai, hubungan kemandirian terhadap kinerja pegawai, hubungan beban terhadap kinerja pegawai di Upt Puskesmas Singosari Kota Pematangsiantar

a. Analisis Univariat

Diagnose ini digunakan utuk menganalisis setiap variabel secara deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, bidang/jurusan, status ketenagaan, masa kerja, dan penghasilan. Rincian karakteristik responden tersebut disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut;

1) Usia

Hasil penelitian diperoleh tabel distribusi frekuensi menurut usia responden yang diuraikan sebagai berikut;

Tabel 2.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Pegawai UPT Puskesmas Singosari Tahun 2025

Usia	Frekuensi	
	n	%
21-30 tahun	5	11,5
31-40 tahun	15	51.1
41-50 tahun	10	26,6
>50 tahun	5	11.5
Total	**35**	**100,0**

Berdasarkan tabel 2.1 terlihat bahwa dari 35 responden diperoleh sebagian besar berada pada kategori umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang (51,1%), dan yang terendah adalah kategori usia 21-30 tahun dan >50tahun yaitu 5 orang (11,5%).

2) Jenis Kelamin

Hasil penelitian diperoleh tabel distribusi frekuensi menurut jenis kelamin responden yang diuraikan sebagai berikut;

Tabel 2.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai UPT Puskesmas Singosari Tahun 2025

Jenis Kelamin	Frekuensi	
	n	%
Laki-laki	6	6.4
Perempuan	29	93.6
Total	**35**	**100,0**

Berdasarkan tabel 2.2 terlihat bahwa dari 35 responden diperoleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden (6.4%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 responden (93.6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Upt Puskesmas Singosari adalah perempuan

3) Pendidikan

Hasil penelitian diperoleh tabel distribusi frekuensi pendidikan terakhir responden yang diuraikan sebagai berikut;

Tabel 2.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai UPT Puskesmas Singosari Tahun 2025

Pendidikan	Frekuensi	
	n	%
SMA/SMK	1	1.1
DIII	20	56.4
DIV	4	6.4
S1	10	36.2
Total	**35**	**100,0**

Berdasarkan tabel 2.3 terlihat bahwa dari 94 responden, mayoritas pegawai Upt Puskesmas Singosari Pematangsiantar adalah pendidikan terakhir DIII sebanyak 20 (56.4%) dan yang terendah pendidikan SMA/SMK sebanyak 1 orang (1.1%).

4) Jurusan

Hasil penelitian diperoleh tabel distribusi frekuensi jurusan sewaktu sekolah responden yang di uraikan sebagai berikut;

Tabel 2.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pegawai UPT Puskesmas Singosari Tahun 2025

Pendidikan	Frekuensi	
	n	%
Kedokteran	6	6.4
Keperawatan	12	43.6
Kebidanan	7	39.4
Kesehatan Masyarakat	2	2.1

Farmasi	2	2.1
Teknik Informatika	1	1.1
Dll	5	5.3
Total	**35**	**100,0**

Berdasarkan tabel 2.4 terlihat bahwa dari 35 responden, kebanyakan jurusan keperawatan yaitu 12 orang (43.6%) dan jurusan yang paling sedikit adalah teknik informatika yaitu 1 (1.1%).

b. Distribusi kategorisasi variabel

Distribusi kategorisasi variabel menyajikan data meliputi mean (M), sum (S), dan Tingkat Capaian Responden (TCR). Mean adalah Nilai rata-rata dari jumlah data, sum adalah jumlah skor. Dalam menentukan tingkat capaian responden (TCR) klasifikasi menurut Arikunto dengan rumus sebagai berikut

$$\text{TCR} = \frac{Skor\ rata - rata}{4} \times 100\%$$

$$\text{Skor rata} - \text{rata} = \frac{SUM}{banyak\ sampel}$$

Keterangan :

TRC = Tingkat capaian responden

SUM = Total skor

4 = Nilai skor jawaban tertinggi

Data variabel dikategorikan berdasarkan definisi operasional sebagai berikut:

1) Variabel dependen (kinerja) dikatakan kurang baik jika skor yang diperoleh responden <62,5% dari persentase jawaban responden, dan dikatakan baik jika skor yang diperoleh responden ≥62,5% dari presentase jawaban responden
2) Variabel independen (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, beban kerja dikatakan kurang baik jika skor yang diperoleh responden <75% dari persentase jawaban responden, dan dikatakan baik jika skor yang diperoleh responden ≥75% dari presentase jawaban responden.

Tabel 2.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Kinerja

Kriteria jawaban													
X	**SS**		**S**		**TS**		**STS**		**n**	**SUM/ Total skor**	**Mean**	**TCR %**	**Ket.**
	F	%	F	%	F	%	F	%					
X1	43	45,7	46	48,9	5	5,3	0	0	35	320	3,4	85%	Baik
X2	42	44.7	52	55.3	0	0	0	0	35	324	3,4	86%	Baik
X3	30	31.9	64	68.1	0	0	0	0	35	312	3,3	83%	Baik
X4	21	22.3	69	73.4	4	4.3	0	0	35	299	3,2	80%	Baik

X5	26	27.7	61	64.9	5	5.3	2	2.1	35	299	3,2	80%	Baik
X6	15	16.0	71	75.5	7	7.4	1	1.1	35	288	3,1	77%	Baik
X7	23	24.5	66	70.2	5	5.3	0	0	35	300	3,2	80%	Baik
X8	28	29.8	64	68.1	2	2.1	0	0	35	308	3,3	82%	Baik
X9	19	20.2	64	68.1	10	10.6	1	1.1	35	289	3,1	77%	Baik
X10	38	40.4	56	59.6	0	0	0	0	35	320	3,4	85%	Baik
X11	21	22.3	61	64.9	11	11.7	1	1.1	35	290	3,1	77%	Baik
X12	5	5.3	61	64.9	26	27.7	2	2.1	35	257	2,7	68%	Baik
X13	38	40.4	32	34.0	15	16.0	9	9.6	35	287	3,1	76%	Baik
X14	6	6.4	87	92.6	1	1.1	0	0	35	287	3,1	76%	Baik
X15	21	22,3	69	73,4	4	4,3	0	0	35	299	3,2	80%	Baik
Rata-rata											**3,2**	**79%**	**Baik**

Berdasarkan tabel 2.5 pada variaber kinerja memperoleh nilai rata-rata 3.2 hal ini menunjukkan bahwa UPT Puskesmas Singosari dikategorikan memiliki kinerja yang baik dibuktikan dengan penilaian TCR ≥62,5% yaitu sebesar 79%.

c. Kualitas Kerja

Variabel independen kualitas kerja (A) diukur melalui kuesioner dengan 10 butir pertanyaan menggunakan skala Ordinal yang terdiri dari 4 jawaban alternatif. Dimana skor 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Setelah dihitung menggunakan SPSS dari butir pertanyaan yang ada diperoleh nilai maximunm 40 dan nilai minimum 28, diperoleh nilai mean (M) sebesar 32.51 dengan rata-rata 3.25, nilai TCR sebesar 81%. Distibusi kategorisasi variable kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Kualitas Kerja

Kriteria jawaban													
A	**SS**		**S**		**TS**		**STS**		**n**	**SUM/ Total skor**	**Mean**	**TCR %**	**Ket.**
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**					
A1	28	29,8	66	70,2	0	0	0	0	35	310	3,30	82%	Baik
A2	23	24,5	68	72,3	3	3,2	0	0	35	302	3,21	80%	Baik
A3	33	35,1	60	63,8	1	1,1	0	0	35	314	3,34	84%	Baik
A4	31	33,0	63	67,0	0	0	0	0	35	313	3,33	83%	Baik
A5	21	22,3	69	73,4	4	4,3	0	0	35	299	3,18	80%	Baik
A6	24	25,5	68	72,3	2	2,1	0	0	35	304	3,23	81%	Baik
A7	30	31,9	63	67,0	1	1,1	0	0	35	311	3,31	83%	Baik
A8	21	22,3	63	67,0	10	10,6	0	0	35	293	3,12	78%	Baik

A9	27	28,7	64	68,1	3	3,2	0	0	35	306	3,26	81%	Baik
A10	22	23,4	72	76,6	0	0	0	0	35	304	3,23	81%	Baik
Rata-rata											**3,25**	**81%**	**Baik**

Berdasarkan 2.6 pada variabel kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata 3.25. hal ini menunjukkan bahwa UPT Puskesmas Singosari dikategorikan memiliki kualitas kerja yang baik dibuktikan dengan penilaian TCR ≥75% sebesar 81%.

d. Kuantitas Kerja

Variabel independen kuantitas kerja (B) diukur melalui kuesioner dengan 10 butir pertanyaan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 4 jawaban alternatif. Dimana skor 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Setelah dihitung menggunakan *SPSS dari* butir pertanyaan yang ada diperoleh nilai maximunm 60 dan nilai minimum 21, diperoleh nilai *mean* (M) sebesar 31,21 dengan rata-rata 3.12, nilai TCR sebesar 78%. Distribusi kategorisasi variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Kuantitas Kerja

B	Kriteria jawaban								n	SUM/ Total skor	Mean	TCR %	Ket.
	SS		S		TS		STS						
	F	%	F	%	F	%	F	%					
B1	18	19,1	71	75,5	5	5,3	0	0	35	295	3,14	78%	Baik
B2	26	27,7	67	71,3	1	1,1	0	0	35	307	3,27	82%	Baik
B3	17	18,1	66	70,2	11	11,7	0	0	35	288	3,06	77%	Baik
B4	20	21,3	74	78,7	0	0	0	0	35	302	3,21	80%	Baik
B5	18	19,1	72	76,6	4	4,3	0	0	35	296	3,15	79%	Baik
B6	13	13,8	65	69,1	16	17,0	0	0	35	279	2,97	74%	Baik
B7	1	1,1	24	25,5	67	71,3	2	2,1	35	333	3,54	89%	Baik
B8	11	11,7	54	57,4	28	29,8	1	1,1	35	263	2,80	70%	Baik
B9	15	16,0	63	67,0	15	16,0	1	1,1	35	280	2,98	74%	Baik
B10	18	19,1	67	71,3	9	9,6	0	0	35	291	3,10	77%	Baik
Rata-rata											**3,12**	**78%**	**Baik**

Berdasarkan tabel 2.7 pada variabel kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata 3.12. Hal ini menunjukkan bahwa Upt Puskesmas Singosari dikategorikan memiliki kuantitas kerja yang baik dibuktikan dengan penilaian TCR ≥75% sebesar 78%. Variabel independen ketepatan waktu (C) diukur melalui kuesioner dengan 10 butir pertanyaan menggunakan skala Ordinal yang terdiri dari 4 jawaban alternatif. Dimana skor 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Setelah dihitung menggunakan SPSS dari butir pertanyaan yang ada diperoleh nilai maximunm 40 dan nilai minimum 26, diperoleh nilai mean (M) sebesar 31,28 dengan rata-rata 3.13, nilai TCR sebesar 78%. Distribusi kategorisasi variabel ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Ketepatan Waktu

C	Kriteria jawaban								n	SUM/ Total skor	Mean	TCR %	Ket.
	SS		S		TS		STS						
	F	%	F	%	F	%	F	%					

C1	15	16,0	70	74,5	9	9,6	0	0	35	288	3,06	77%	Baik
C2	12	12,8	76	80,9	6	6,4	0	0	35	288	3,06	77%	Baik
C3	17	18,1	77	81,9	0	0,0	0	0	35	299	3,18	80%	Baik
C4	17	18,1	76	80,9	1	1,1	0	0	35	298	3,17	79%	Baik
C5	20	21,3	71	75,5	3	3,2	0	0	35	299	3,18	80%	Baik
C6	21	22,3	68	72,3	5	5,3	0	0	35	298	3,17	79%	Baik
C7	24	25,5	61	64,9	9	9,6	0	0	35	297	3,16	79%	Baik
C8	24	25,5	68	72,3	2	2,1	0	0	35	304	3,23	81%	Baik
C9	18	19,1	75	79,8	1	1,1	0	0	35	299	3,18	80%	Baik
C10	11	11,7	60	63,8	23	24,5	0	0	35	270	2,87	72%	Baik
				Rata-rata							**3,13**	**78%**	**Baik**

Berdasarkan tabel 5.8 pada variabel ketepatan waktu, memperoleh nilai rata-rata 3.13. Hal ini menunjukkan bahwa Upt Puskesmas Singosari dikategorikan memiliki ketepatan waktu kerja yang baik dibuktikan dengan penilaian TCR ≥75% sebesar 78%.

e. Ketepatan Waktu

Variabel independen ketepatan waktu (C) diukur melalui kuesioner dengan 10 butir pertanyaan menggunakan skala Ordinal yang terdiri dari 4 jawaban alternatif. Dimana skor 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Setelah dihitung menggunakan SPSS dari butir pertanyaan yang ada diperoleh nilai maximunm 40 dan nilai minimum 26, diperoleh nilai mean (M) sebesar 31,28 dengan rata-rata 3.13, nilai TCR sebesar 78%. Distribusi kategorisasi variabel ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Ketepatan Waktu

C	Kriteria jawaban								n	SUM/ Total skor	Mean	TCR %	Ket.
	SS		S		TS		STS						
	F	%	F	%	F	%	F	%					
C1	15	16,0	70	74,5	9	9,6	0	0	35	288	3,06	77%	Baik
C2	12	12,8	76	80,9	6	6,4	0	0	35	288	3,06	77%	Baik
C3	17	18,1	77	81,9	0	0,0	0	0	35	299	3,18	80%	Baik
C4	17	18,1	76	80,9	1	1,1	0	0	35	298	3,17	79%	Baik
C5	20	21,3	71	75,5	3	3,2	0	0	35	299	3,18	80%	Baik
C6	21	22,3	68	72,3	5	5,3	0	0	35	298	3,17	79%	Baik
C7	24	25,5	61	64,9	9	9,6	0	0	35	297	3,16	79%	Baik
C8	24	25,5	68	72,3	2	2,1	0	0	35	304	3,23	81%	Baik
C9	18	19,1	75	79,8	1	1,1	0	0	35	299	3,18	80%	Baik
C10	11	11,7	60	63,8	23	24,5	0	0	35	270	2,87	72%	Baik
				Rata-rata							**3,13**	**78%**	**Baik**

Nilai rata-rata 3.13. hal ini menunjukkan bahwa UPT Puskesmas Singosari dikategorikan memiliki ketepatan waktu kerja yang baik dibuktikan dengan penilaian TCR ≥75% sebesar 78%.

f. Efektivitas

Variabel independen efektivitas (D) diukur melalui kuesioner dengan 10 butir pertanyaan menggunakan skala Ordinal yang terdiri dari 4 jawaban alternatif. Dimana skor 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Setelah dihitung menggunakan SPSS dari butir pertanyaan yang ada diperoleh nilai maximunm 40 dan nilai minimum 26, diperoleh nilai mean (M) sebesar 31,28 dengan rata-rata 3.11, nilai TCR sebesar 78%. Distribusi kategorisasi variabel ketepatan waktu dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Efektivitas

Kriteria jawaban													
D	SS		S		TS	%	STS		n	SUM/ Total skor	Mean	TCR %	Ket.
	F	%	F	%	F		F	%					
D1	17	18,1	72	76,6	5	5,3	0	0	35	294	3,13	78%	Baik
D2	16	17,0	77	81,9	1	1,1	0	0	35	297	3,16	79%	Baik
D3	25	26,6	68	72,3	1	1,1	0	0	35	306	3,26	81%	Baik
D4	18	19,1	76	80,9	0	0	0	0	35	300	3,19	80%	Baik
D5	24	25,5	68	72,3	2	2,1	0	0	35	304	3,23	81%	Baik
D6	12	12,8	60	63,8	22	23,4	0	0	35	272	2,89	72%	Baik
D7	16	17,0	62	66,0	16	17,0	0	0	35	282	3,00	75%	Baik
D8	25	26,6	69	73,4	0	0	0	0	35	307	3,27	82%	Baik
D9	19	20,2	68	72,3	7	7,4	0	0	35	294	3,13	78%	Baik
D10	16	17,0	52	55,3	23	24,5	2	3,2	35	269	2,86	72%	Baik
Rata-rata											**3,11**	**78%**	**Baik**

g. Kemandirian

Variabel independen kemandirian (E) diukur melalui kuesioner dengan 10 butir pertanyaan menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 jawaban alternatif. Dimana skor 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Setelah dihitung menggunakan SPSS dari butir pertanyaan yang ada diperoleh nilai maximunm 40 dan nilai minimum 22, diperoleh nilai mean (M) sebesar 30.32 dengan rata-rata 3.03, nilai TCR sebesar 76%. Distribusi kategorisasi variabel kemandirian dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Kemandirian

Kriteria jawaban													
E	SS		S		TS		STS		n	SUM/ Total skor	Mean	TCR %	Ket.
	F	%	F	%	F	%	F	%					
E1	19	20,2	68	72,3	4	4,3	3	3,2	35	291	3,10	77%	Baik
E2	14	14,9	70	74,5	7	7,4	3	3,2	35	283	3,01	75%	Baik
E3	12	12,8	63	67,0	16	17,0	3	3,2	35	272	2,89	72%	Baik
E4	11	11,7	77	81,9	6	6,4	0	0	35	287	3,05	76%	Baik

E5	20	21,3	66	70,2	8	8,5	0	0	35	294	3,13	78%	Baik
E6	18	19,1	66	70,2	9	9,6	1	1,1	35	289	3,07	77%	Baik
E7	11	11,7	66	70,2	17	18,1	0	0	35	276	2,94	73%	Baik
E8	19	20,2	67	71,3	8	8,5	0	0	35	293	3,12	78%	Baik
E9	11	11,7	74	78,7	9	9,6	0	0	35	284	3,02	76%	Baik
E10	11	11,7	73	77,7	8	8,5	2	2,1	35	281	2,99	75%	Baik
Rata-rata											**3,03**	**76%**	**Baik**

Berdasarkan tabel 2.11 pada variabel kemandirian, memperoleh nilai rata-rata 3.03. hal ini menunjukkan bahwa UPT Puskesmas Singosari dikategorikan memiliki kemandirian yang baik dibuktikan dengan penilaian TCR ≥75% sebesar 76%.

h. Beban Kerja

Variabel independen beban kerja (F) diukur melalui kuesioner dengan 10 butir pertanyaan menggunakan skala Ordinal yang terdiri dari 4 jawaban alternatif. Dimana skor 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Setelah dihitung menggunakan SPSS dari butir pertanyaan yang ada diperoleh nilai maximunm 39 dan nilai minimum 21, diperoleh nilai mean (M) sebesar 28.79 dengan rata-rata 2.88, nilai TCR sebesar 72%. Distribusi kategorisasi variabel Beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2.12 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) Kategorisasi Variabel Beban Kerja

F	Kriteria jawaban								n	SUM/ Total skor	Mean	TCR %	Ket.
	SS		S		TS		STS						
	F	%	F	%	F	%	F	%					
F1	10	10,6	72	76,6	11	11,7	1	1,1	35	279	2,97	74%	Baik
F2	14	14,9	66	70,2	13	13,8	1	1,1	35	281	2,99	75%	Baik
F3	17	13,8	73	77,7	8	8,5	0	0	35	287	3,05	76%	Baik
F4	14	14,9	60	63,8	20	21,3	0	0	35	276	2,94	73%	Baik
F5	16	17,0	66	70,2	12	12,8	0	0	35	286	3,04	76%	Baik
F6	12	12,8	71	75,5	11	11,7	0	0	35	283	3,01	75%	Baik
F7	6	6,4	56	59,6	30	31,9	2	2,1	35	254	2,70	68%	Baik
F8	6	6,4	58	61,7	29	30,9	1	1,1	35	257	2,73	68%	Baik
F9	3	3,2	33	35,1	51	54,3	7	7,4	35	220	2,34	59%	Baik
F10	14	14,9	67	71,3	13	13,8	0	0	35	283	3,01	75%	Baik
Rata-rata											**2,88**	**72%**	**Baik**

Berdasarkan tabel 2.12 pada variabel kemandirian, memperoleh nilai rata-rata 3.03. hal ini menunjukkan bahwa UPT Puskesmas Singosari dikategorikan memiliki beban kerja yang kurang baik dibuktikan dengan penilaian TCR <75% sebesar 72%.

PEMBAHASAN

Penting bagi Instansi atau organisasi memiliki SDM yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi serta efisien terhadap kinerjanya seperti dalam hal mengelola, mengatur,

mempertanggungjawabkan serta memanfaatkan aset yang ada agar visi dan misi organisasi tercapai. Oleh karenanya sumber daya manusia dikatakan sangat penting dan merupakan faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. (Nasution & Basem, 2020).

a. Hubungan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai

Kualitas kerja (Quality of work) menurut (Aristi, 2021) merupakan persepsi pegawai terhadap mutu dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh ketelitian, keterampilan, ketepatan serta kerapian terhadap keterkatitan hasil pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Dessler dalam Aristi, 2021) bahwa kualitas kerja atau biasa disebut kualitas kehidupan kerja ialah terpenuhinya keinginan pegawai saat bekerja dalam sebuah organisasi. Kualitas kerja mengacu pada kualitas SDM, sedangkan SDM mengacu pada pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan karyawan yang mengarah pada cara pikir dan memiliki wawasan ilmu yang luas, keterampilan (Skill) adalah kemampuan menguasai segala bidang tertentu, serta kemampuan (Ability) yang merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan penggunaan waktu yang tepat, terlaksana dengan efektif, cermat dan menggunakan metode yang mudah dimengerti oleh pegawai lain yang memiliki tanggungjawab dan wewenang terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang menjadi kekuatan terhadap kualitas kerja. Dengan kualitas kerja pegawai yang tinggi maka program dan rencana untuk mencapai tujuan, visi dan misi instansi/organisasi bisa terealisasi dengan optimal. (Aristi, 2021). Kualitas kerja yang baik dapat meminimalisir kesalahan pada pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentu akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas tercapainya tujuan dari organisasi sebaliknya jika kualitas kerja pegawai kurang baik tingkat kesalahan pada pekerjaan akan meningkat. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja pegawai. (Ruky dalam endrianto & Sahetapy, 2021). Kualitas pekerjaan (Quality of Work) berkaitan dengan pertimbangan ketepatan, ketelitian, kerapian, dan kelengkapan saat menangani pekerjaan yang ada. (Hayati, 2019).

Berdasarkan nilai PR(CI=95%) didapatkan sebesar 2.9, artinya yang kualitas kerja yang berkualitas 2.9 kali lebih besar mempunyai kinerja baik dari pada pegawai yang tidak berkualitas. Hasil yang diperoleh pada variabel kualitas kerja terlihat bahwa dari 57 responden yang kualitas kerjanya berkualitas kebanyakan mempunyai kinerja yang baik yaitu 46 responden (80.7%), namun ada juga yang kualitas kerjanya berkualitas tapi hasil kerja/kinerjanya kurang baik yaitu sebanyak 11 responden (19.3%). Ini disebabkan karena banyak pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik sehingga kinerjanya optimal namun ada juga pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan tapi masih belum efektif sehingga tugas yang selesai namun belum sempurna. Menurut (Rucky dalam Hendrianto & Sahetapy, 2021) pegawai yang berkualitas dapat meminimalisir kesalahan pada pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dari 37 responden kualitas kerja yang tidak berkualitas kebanyakan juga kinerjanya kurang baik yaitu 28 (75,7 %), namun ada 9 (24.3%) responden yang tidak berkualitas tapi kinerjanya baik, ini disebabkan karena pegawai sudah memahami bidang yang mereka kerjakan sehingga mereka mampu mengatasi masalah yang muncul pada saat bekerja. Pendapat (Aristi, 2021) kualitas kerja ialah kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sementara (Anwar Mangkunegara Prabu dalam Akbar, 2018) berpendapat, yang membuat hasil kerja tercapai

adalah kemampuan (ability) yang didalamnya terdapat pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan variabel kualitas kerja dengan kinerja pegawai. Terbukti pada hasil uji statistik memperoleh tingkat signifikansi nilai p value=0.000 atau P<0,05. Artinya variabel kualitas kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari. Sehingga (H0) di tolak dan (Ha) diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur et al., 2020) menemukan kualitas kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. signifikansinya 0,00 < 0,05. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mansur, 2018) terkait pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai X. Signifikannya 0.000 berarti (H0) di. Ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai X. Hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Nasution, 2018) terkait pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai X. Signifikannya 0.000 berarti (H0) di. Ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja berpengaruh dengan kinerja pegawai X.

b. Hubungan kuantitas kerja terhadap kinerja pegawai

Kuantitas kerja yang baik menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja. Semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang pegawai maka semakin produktif. Kuantitas kerja haruslah diiringi dengan kualitas kerja. (Ichsan et al., 2020).

Berdasarkan nilai PR(CI=95%) didapatkan sebesar 2,6 maka kuantitas kerja yang terpenuhi 2.6 kali lebih besar memiliki kinerja yang baik dibanding pegawai yang memiliki kuantitas kerja tidak terpenuhi. Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel kuantitas kerja yang dihubungkan dengan kinerja, diperoleh bahwa dari 66 responden yang kuantitas kerjanya terpenuhi juga memiliki kinerja yang baik yaitu 52 (78.8%), sementara itu ada 14 responden (21.2%) yang kuantitas kerjanya terpenuhi namun kinerjanya kurang baik. Hal ini karena pegawai dipacu untuk meningkatkan kuantitas kerja (jumlah kerja, unit dan kegiatan) beriringan dengan kinerja yang baik. Namun masih sering terlihat banyak pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan intelektual yang baik dan menghasilkan jumlah pekerjaan yang lebih, namun adanya pegawai magang membuat pembagian kerja tidak merata sehingga kondisi ini membuat kinerja juga menurun. Pendapat (Mayandripan, 2021) pendistribusian tugas yang tidak merata membuat kinerja pegawai pada masing-masing bidang tidak selamanya sesuai target dan hasil kerja yang dibutuhkan. Sedangkan dari 28 responden yang kuantitas kerjanya tidak terpenuhi, mayoritas kinerjanya juga kurang baik yaitu 25 (89,3%), namun ada 3 (10,7%) responden yang kuantitas kerjanya tidak terpenuhi tapi kinerjanya tergolong baik, hal ini disebabkan karena faktor dari kebiasaan pegawai menjalankan dan ditugaskan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan sehingga kuantitas kerja yang dibutuhkan dicapai sesuai target namun tidak memperhatikan hasilnya. Menurut (Mayandripan, 2021) semakin terbebaninya pegawai maka pegawai akan merasa bosan dan malas untuk bekerja sehingga kinerja pegawai akan mengalami kemerosotan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan kuantitas kerja terhadap kinerja pegawai. Terbukti hasil uji statistik menmperoleh tingkat signifikansi nilai p value=0.000 atau P<0.05. artinya variabel kuantitas kerja berhubungan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari. Sehingga

(Ha) disetujui). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Alsunah, 2021) menyatakan kalau kualitas, kuantitas dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Pematangsiantar sudah terlaksana dengan optimal sesuai dengan aturan dan tupoksinya. Hasil penelitian lain yang menyinggung penelitian ini telah dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) dimana beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maksudnya adalah semakin tidak terbebani nya pegawai maka kinerjanya akan baik. Penelitian selanjutnya yang menyinggung penelitian ini telah dilakukan oleh (Nabawi, 2019). menghasilkan nilai sig 0,004 < 0,05 yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap hasil kerja pekerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

c. Hubungan ketepatan waktu terhadap kinerja pegawai

Ketepatan waktu menurut Sisca dkk dalam buku Human Resource Management Theory adalah kemampuan untuk memenuhi tujuan kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketepatan waktu juga digambarkan sebagai tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu, pada kenyataannya, terkait dengan disiplin. Ketepatan waktu juga menandakan bahwa seorang karyawan disiplin dalam pekerjaannya. Karyawan yang lebih disiplin lebih tepat waktu, begitu pula sebaliknya. Setiap perusahaan harus menetapkan waktu yang dapat digunakan pekerja sebagai acuan untuk menyelesaikan pekerjaannya agar selalu selesai tepat waktu dan tercapai produktivitas kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Ichsan et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yag telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan ketepatan waktu dengan kinerja pegawai. Terbuktikan pada hasil uji statistik memperoleh tingkat signifikansi nilai p value=0.000 atau P<0.05. Artinya variabel ketepatan waktu berhubungan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari. Maka (H0) di tolak dan (Ha) disetujui.

Penelitian ini sejalan dengan peelitian yang dilakukan Selfianita, (2021) menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Peneliti menyimpulkan bahwa ketepatan waktu karyawan sudah memenuhi aspek ketepatan waktu dalam bekerja. Ketepatan waktu menampilkan banyaknya jumlah tipe pekerjaan yang dicoba dalam sesuatu waktu sehingga efisiensi serta daya guna bisa terlaksana cocok dengan tujuan perusahaan. Penelitian Penelitian selanjutnya yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh (Nurjaya et al., 2021) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I. Hasil penelitian lain yang sejalan telah dilakukan oleh (Y. Ahmad et al., 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat.

d. Hubungan efektivitas terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil investigasi peneliti ditemukan hubungan efektivitas dengan kinerja pegawai. Terbukti dengan hasil uji statistik dengan signifikansi nilai p value=0.000 atau P<0.05. Artinya variabel efektivitas berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari. Sehingga hipotesis Ho ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan studi (Syam, 2020) dimana ditemukan kalau efektivitas mempunyai pengaruh dengan hasil kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Timur yang mendapatkan sig 0,001. Menurut temuan studi penelitian selanjutnya (Ananda et al.,2019), efektivitas kerja karyawan berdampak cukup besar terhadap kinerja PT

Perkebunan Nusantara III (Persero), dengan kontribusi sebesar 80,28 persen. Dalam sebuah penelitian (Nelson, 2020) ditemukan bahwa efektivitas memiliki pengaruh 95,9% terhadap kinerja.

e. Hubungan Kemandirian terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pada variabel kemandirian, memperoleh nilai rata- rata 3.03. Artinya Upt Puskesmas Singosari dikategorikan mandiri dibuktikan dengan penilaian TCR yaitu ≥75% sebesar 76%. Adapun nilai PR(CI=95%) didapatkan sebesar 1.7 maka pegawai yang mandiri 1.7 kali lebih besar memiliki kinerja yang baik dibanding pegawai yang tidak mandiri.

Berdasarkan yang mana menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang mandiri juga memiliki kinerja yang baik, namun dari 34 responden yang mandiri, terdapat 19 orang (29,2%) yang kinerjanya kurang baik, hal ini disebabkan karena pegawai mampu bekerja dan mengemban tugas secara mandiri serta meminimalisir bantuan dari karyawan lain dan pegawai menguasai, memiliki pengetahuan serta kemampuan terhadap bidang yang dikerjakan sehingga pegawai menghasilkan kinerja yang optimal, selain kemampuan dan pengetahuan yang mungkin dimiliki pegawai tidak menutup kemungkinan hasil kerja selalu memuaskan, hal ini disebabkan karena kurangnya kerja sama dan komunikasi antar pegawai sehingga diduga hasil kerja pegawai menurun.

f. Hubungan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai

Beban kerja yang tinggi dapat mennyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas maka performa kinerja akan berkurang. Hal tersebut akan membuat kinerja karyawan menurun disebabkan karena daya tahan melemah dan perasaan tertekan. (Trianda, (2021).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji statistik memperoleh tingkat signifikan nilai P value=0.160 atau P>0.05. artinya variabel beban kerja tidak berhubungan terhadap kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari. Sehingga hipotesis nol (H0) diterima.

Teori yang sependapat dengan penelitian ini adalah (Irawati & Carollina, 2017) bahwa beban kerja harus sesuai dengan kemampuan dan waktu yang cukup sehingga pegawai tidak merasa tertekan atau terbebani, hal ini tentunya akan membuat pegawai dapat menciptakan hasil kerja yang lebih baik, tetapi jika beban pekerjaan sudah baik tetapi hasilnya kurang memuaskan hal ini bisa dipicu oleh faktor usia, kondisi kesehatan, ukuran tubuh dan sebagainya

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu Ada hubungan kualitas kerja dengan kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari dibuktikan dengan Uji Statistik Sig nilai P= 0,000 (P<0,005). Ada hubungan kuantitas kerja dengan kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari dibuktikan dengan Uji Statistik Sig nilai P= 0,000 (P<0,005). Ada hubungan ketepatan waktu dengan kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari dibuktikan dengan Uji Statistik Sig nilai P= 0,000 (P<0,005). Ada hubungan efektivitas dengan kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari dibuktikan dengan Uji Statistik Sig nilai P= 0,000 (P<0,005). Ada hubungan kemandirian dengan kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari dibuktikan dengan Uji Statistik Sig nilai P= 0,001 (P<0,005). Tidak ada

hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari dibuktikan dengan Uji Statistik Sig nilai P= 0,160 (P>0,005). Hasil distribusi frekuensi kategorisasi kinerja pegawai Upt Puskesmas Singosari Singosari dikatakan Baik dibuktikan dengan nilai Tingkat Capaian Responden sebesar 79%.

DAFTAR PUSTAKA

Absori, A., Idris, M., & Choiriyah, C. (2019). Competention Effect, Discipline And Motivation To Functional Office Performance On Ministry Of Environment And Forestry In South Sumatera Province. Kolegial, 7(1), 62–75.

Afriyanti, R., Riza, Y., & Norfai. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Puskesmas Tapin Utara. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 43.

Agustina, D. (2021). Administrasi Puskesmas. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Ahmad, R., El Fikri, M., & Rahayu, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat. Jurnal Manajemen Fakultas Sosial Sains, 8(5), 55.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado. Jurnal EMBA, 7(3), 2811–2820.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. Jiaganis, 3(2), 1–17.

Alsunah, M. D. (2021). Analisis Kualitas, Kuantitas Dan Kinerja (K3) Pegawai Pada Badan Statistik Kabupaten Kerinci. Jurnal, 1(6), 18–36.

Ananda, F. R., Junaidi, Lubis, Y., & Syaifuddin. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT Perkebunan Nusantara III (Persero). Jurnal Agrica, 12(2), 103–114. Https://Doi.Org/10.31289/Agrica.V12i2.2866

Andelina, V. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan, 121.

Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2(2), 1–10. Https://Doi.Org/10.17509/Jpm.V2i2.8098

Arifin, S., Barlian, A. N., & Zainul, H. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. Proceedings, 1(1), 360–371.

Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan PT Laras Prima Sakti. Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2), 227–238.

Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai PT Tirta Investama. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(1), 22–36. Https://Doi.Org/10.21009/Jrmsi.009.1.02

Buulolo, M., Et Al. (2021). Kabupaten Nias Dan Nias Selatan. Jurnal, 4.

Buring, M. F. (2018). Perbandingan Kualitas Pelayanan Publik Dan Fasilitas Kesehatan Puskesmas Antara Kecamatan Long Hubung Dengan Kecamatan Laham Di Kabupaten Mahakam Ulu. Ejournal Ilmu Pemerintahan Integratif, 6(1), 84–94.

Diwanti, D. P., Suryanto, S., Iswati, S., Agustina, T. S., & Basuki, H. (2020). Pengaruh Program Kegiatan I-Createdi (Kemandirian, Kreativitas Dan Inovasi) Terhadap Kinerja Badan Usaha Amal Nasyiatul Aisyiyah (BUANA). Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 7(1), 176–190.

Gustiawati, L. (2020). Pengaruh Penempatan, Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Wilayah Kabupaten Kerinci. Https://Doi.Org/10.31219/Osf.Io/E7jph

Hamimi, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara (Skripsi). Universitas Sumatera Utara.

Hayati, S. (2019). Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung (Thesis).

Hendrianto, S., & Sahetapy, L. (2021). Pengaruh Kualitas Pekerja Terhadap Budaya Organisasi Melalui Karakteristik Individu Pada PT Hendri Kediri Valasindo. AGORA, 9(1).

Hermawan, H. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pada UPT Puskesmas Linggang Bigung Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat.

Hernawati. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Samarinda Seberang.

Hidayanti, H. (2019). Pemerataan Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Lamongan. Cakrawala, 12(2), 162–177. Https://Doi.Org/10.32781/Cakrawala.V12i2.272

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) I Bukit Barisan Medan. Jurnal Darma Agung, 28(2), 187–210. Https://Doi.Org/10.46930/Ojsuda.V28i2.625

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51–58. Https://Doi.Org/10.35314/Inovbiz.V5i1.171

Irvansyah. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta.

Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 25–34. Https://Doi.Org/10.26858/Ja.V4i1.3443

Jannah, S. R., & Hermanto, S. B. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance.

Juliandari, N. K., Sulisa, G., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kemandirian Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lilin Lovina Beach Hotel. Jurnal Manajemen Indonesia, 8(1).

Khoirunnisa, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong (Thesis). Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Kristinawati, D. (2019). Evaluasi Dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Kendal Kabupaten Ngawi.

Mansur. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Administraus, 5(2), 171–177. Https://Ejournal.Stiabinabanuabjm.Ac.Id/Index.Php/Administraus/Article/View/75

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129–147. Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650