

Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kati Kabupaten Musi Rawas

Lilis Marisa¹, Ali Harokan², Arie Wahyudi³

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang, Indonesia

lilis.speedshop19@gmail.com¹, aliharokan@gmail.com², ariewahyudi@gmail.com³

Abstrak

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai,
Motivasi,
Lingkungan Kerja,
Puskesmas, Musi
Rawas.

Permasalahan kinerja di Puskesmas Muara Kati Kabupaten Musi Rawas meliputi rendahnya motivasi kerja dan semangat pegawai, serta kurang konsistennya penerapan sanksi disiplin, dengan capaian kinerja rata-rata 94,6% dari target 100%. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Muara Kati Kabupaten Musi Rawas Tahun 2026. Penelitian menggunakan desain kuantitatif analitik cross-sectional dengan total sampling seluruh pegawai ($n=31$). Variabel meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, disiplin, motivasi, penghargaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Analisis data menggunakan uji chi-square dan regresi logistik berganda (backward stepwise). Hasil menunjukkan 54,8% pegawai berkinerja baik. Variabel yang berhubungan bermakna adalah motivasi ($p=0,01$; $OR=10,00$) dan lingkungan kerja ($p=0,01$; $OR=16,00$). Analisis multivariat menetapkan lingkungan kerja sebagai variabel paling dominan ($p=0,017$; $OR=16,000$; Nagelkerke $R^2=0,31$).

Abstract

Keyword:

Employee
Performance,
Motivation, Work
Environment,
Community Health
Center, Musi
Rawas.

Performance problems at Muara Kati Community Health Center (Puskesmas), Musi Rawas Regency include low work motivation and enthusiasm, inconsistent application of disciplinary sanctions, and average performance achievement of 94.6% against a 100% target. This study aimed to analyze factors associated with employee performance at Muara Kati Puskesmas, Musi Rawas Regency in 2026. A quantitative analytical cross-sectional design was used with total sampling of all employees ($n=31$). Variables included age, sex, length of service, discipline, motivation, recognition, leadership, and work environment. Data were analyzed using chi-square tests and multiple logistic regression (backward stepwise). Results showed 54.8% of employees had good performance. Significantly associated variables were motivation ($p=0.01$; $OR=10.00$) and work environment ($p=0.01$; $OR=16.00$). Multivariate analysis identified work environment as the most dominant variable ($p=0.017$; $OR=16.000$; Nagelkerke $R^2=0.31$). Puskesmas needs to create a conducive work environment and enhance employee motivation through a structured recognition system.

Information Production:

© 2026 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam organisasi pelayanan kesehatan primer. Kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci keberhasilan puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan, dan untuk memperbaikinya tentu membutuhkan proses yang panjang dan terencana (Desiyani, 2022). Kinerja organisasi bergantung pada kualitas SDM sehingga disiplin kerja di kalangan pegawai menjadi krusial untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Tumanggors, 2025).

Riset Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) menunjukkan bahwa pada tahun 2022, sekitar 70% PNS di berbagai daerah melaporkan tingkat disiplin baik, sementara 30% lainnya masih menghadapi masalah kedisiplinan seperti keterlambatan dan absensi tinggi (L. Fitri et al., 2023). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai: jika lingkungan kerja baik dan motivasi terarah, maka terciptalah kinerja yang optimal (Rizky, 2024). Penelitian Sakarina et al. (2024) juga membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja ASN.

Di Puskesmas Muara Kati Kabupaten Musi Rawas, studi pendahuluan menemukan permasalahan berupa rendahnya motivasi kerja, semangat pegawai, dan kurang konsistennya penerapan sanksi disiplin. Data menunjukkan rata-rata disiplin pegawai 88,2% dan capaian kinerja 94,6% dari target 100%. Belum tersedianya penelitian spesifik tentang kinerja pegawai di puskesmas ini mendorong dilakukannya penelitian ini sebagai dasar berbasis bukti dalam perbaikan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional yang dilaksanakan di Puskesmas Muara Kati Kabupaten Musi Rawas pada bulan Maret 2026. Populasi sekaligus sampel adalah seluruh 31 pegawai puskesmas dengan teknik total sampling. Variabel dependen adalah kinerja pegawai (baik/kurang baik berdasarkan nilai median $\geq 16,00$), sedangkan variabel independen meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, disiplin, motivasi, penghargaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara menggunakan kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan secara bertahap: analisis univariat untuk distribusi frekuensi, analisis bivariat menggunakan uji chi-square ($\alpha=0,05$) dan odds ratio (OR), serta analisis multivariat menggunakan regresi logistik berganda metode backward stepwise dengan nilai Nagelkerke R^2 sebagai ukuran kemampuan model (Besral, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Puskesmas Muara Kati

Puskesmas Muara Kati merupakan Puskesmas Ramah Anak (PRA) yang berdiri dengan visi menjadi puskesmas terbaik dalam pelayanan kesehatan dengan didukung tenaga yang profesional. Misi mencakup peningkatan pelayanan bermutu dan merata, peningkatan derajat kesehatan ibu dan anak, pemberdayaan masyarakat hidup sehat, serta peningkatan kesehatan lingkungan dengan motto Senyum, Salam, Sapa

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian di Puskesmas Muara Kati

Variabel	Kategori	Jumlah (f)	Persentase (%)
Kinerja	Baik	17	54,8
	Kurang Baik	14	45,2
Usia	Dewasa Akhir	15	48,4
	Dewasa Awal	16	51,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	19,4
	Perempuan	25	80,6
Masa Kerja	KerjLama	17	54,8
	Masa Kerja: Baru	14	45,2
Disiplin	Baik	31	100,0
Motivasi	Baik	21	67,7
	Kurang Baik	10	32,3
Penghargaan	Baik	26	83,9
	Kurang baik	5	16,1
Kepemimpinan	Baik	26	83,9
	Kurang baik	5	16,1
Lingkungan Kerja	Baik	23	74,2
	Kurang Baik	8	25,8

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan 54,8% pegawai berkinerja baik. Mayoritas berjenis kelamin perempuan (80,6%), masa kerja lama (54,8%), motivasi baik (67,7%), penghargaan baik (83,9%), kepemimpinan baik (83,9%), dan lingkungan kerja baik (74,2%). Seluruh responden memiliki disiplin yang baik (100%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Faktor-Faktor Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kati

Variabel	p-value	OR (95% CI)
Usia	0,21	-
Jenis Kelamin	1,00	-
Masa Kerja	0,89	-
Motivasi*	0,01	10,00 (1,62–61,46)
Penghargaan	1,00	-
Kepemimpinan	0,63	-
Lingkungan Kerja*	0,01	16,00 (1,64–155,76)

*Bermakna ($p \leq 0,05$)

Dari delapan variabel, motivasi ($p=0,01$; $OR=10,00$) dan lingkungan kerja ($p=0,01$; $OR=16,00$) menunjukkan hubungan bermakna dengan kinerja pegawai. Variabel lainnya tidak bermakna secara statistik.

Analisis Multivariat

Tabel 3. Model Akhir Regresi Logistik Berganda Kinerja Pegawai Tahun 2026

Variabel	B	p	OR	95% CI
Lingkungan Kerja*	2,773	0,017	16,000	1,64–155,77
Konstanta	-3,599	0,010	-	-

*Nagelkerke $R^2=0,31$; Cox & Snell $R^2=0,23$

Model akhir (step 3, backward stepwise) menetapkan lingkungan kerja sebagai variabel paling dominan ($p=0,017$; $OR=16,000$). Probabilitas kinerja baik apabila lingkungan kerja baik adalah 99%. Model mampu menjelaskan 31% variabilitas kinerja pegawai..

Pembahasan

Usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang (Suzanna et al., 2025). Usia tidak dapat dijadikan jaminan kualitas individu. Meskipun faktor usia memiliki peran penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan, hal tersebut tidak menentukan bahwa karyawan yang lebih tua dengan pengalaman kerja yang panjang akan memiliki kinerja yang sama dengan karyawan yang lebih muda (Gusti & Aini, 2023). Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara usia dan kinerja ($p=0,21$), konsisten dengan Hulma & Pujiyanto (2023) dan Sukarno et al (2023) yang menyimpulkan bahwa tingkat kinerja lebih dipengaruhi motivasi dan lingkungan kerja daripada usia semata.

Jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan (Lestari, 2018). Perbedaan tingkat kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai di UM menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan diantara keduanya. Maknanya, dalam proses menyelesaikan pekerjaan terdapat kesamaan walaupun dengan gender yang berbeda (Ariyanti et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa jenis kelamin juga tidak berhubungan bermakna ($p=1,00$), sejalan dengan Kusdiyanto (2024) dan Sinta (2025) yang menemukan tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin.

Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu masa kerja yang relatif lama tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses dalam bekerja (Prasetyo & Kusdiyanto, 2024). Masa kerja adalah periode waktu yang di habiskan seseorang dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan yang di harapkan atau diwajibkan dalam lingkungan kerja. Masa kerja bagian integral dari kehidupan profesional seseorang, dan pengelolanya dengan baik adlah kunci untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan serta untuk mencapai produktivitas kepuasan konsumen yang optimal (P. Lestari et al., 2025).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Widiantoro & Sinta, 2025), hasil penelitian tidak ada hubungan lama kerja dengan kinerja. Penelitian lainnya (Tuti et al., 2024), hasil penelitian tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja. Peneliti mengasumsikan bahwa masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja dibandingkan lamanya masa kerja. Sebagian besar responden masa kerja lama. Masa kerja tidak berhubungan signifikan ($p=0,89$), karena kinerja lebih ditentukan oleh kompetensi dan lingkungan dibandingkan lamanya bekerja (Tuti et al., 2024).

Motivasi merupakan kemampuan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tingi menuju organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam 4 bentuk pemenuhan kebutuhan pribadi. Dari beberapa pendapat para ahli tentang motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Muflihini, 2024).

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal (Irawan et al., 2024).

Berdasarkan penelitian menyebutkan motivasi terbukti berhubungan bermakna dengan kinerja ($p=0,01$; $OR=10,00$). Pegawai bermotivasi baik berpeluang 10 kali lebih besar berkinerja baik, sejalan dengan Yusuf et al. (2022), Zaitun et al. (2025), dan Tuanane et al. (2024). Motivasi merupakan penggerak internal yang

mengarahkan perilaku pegawai menuju tujuan kerja (Muflihini, 2024). Penghargaan tidak berhubungan bermakna ($p=1,00$), karena ketika sistem penghargaan sudah merata dan baik, perbedaannya terhadap kinerja tidak signifikan (Yogatama, 2022). Kepemimpinan juga tidak bermakna ($p=0,63$), karena pengaruhnya terhadap kinerja dimediasi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja (Fitri et al., 2023).

Lingkungan kerja terbukti sebagai faktor paling dominan ($p=0,01$; $OR=16,00$; model multivariat $p=0,017$; $OR=16,000$). Pegawai dengan lingkungan kerja baik berpeluang 16 kali lebih besar berkinerja baik, konsisten dengan Yunus & Mustanir (2025) dan Tuanane et al. (2024). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (fasilitas, peralatan, pencahayaan) dan nonfisik (suasana, hubungan interpersonal, dukungan rekan kerja) yang secara kolektif mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja (Fikri et al., 2025). Nilai Nagelkerke $R^2=0,31$ menunjukkan model menjelaskan 31% variabilitas kinerja, sementara 69% dipengaruhi faktor lain seperti beban kerja, kompensasi, dan faktor psikososial.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa motivasi ($p=0,01$; $OR=10,00$) dan lingkungan kerja ($p=0,01$; $OR=16,00$) terbukti berhubungan bermakna dengan kinerja pegawai Puskesmas Muara Kati Kabupaten Musi Rawas Tahun 2026, sementara usia, jenis kelamin, masa kerja, penghargaan, kepemimpinan tidak menunjukkan hubungan signifikan. Lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan ($OR=16,000$; Nagelkerke $R^2=0,31$). Puskesmas Muara Kati direkomendasikan untuk melakukan penilaian dan perbaikan lingkungan kerja secara terencana, serta merancang program motivasi terstruktur melalui sistem penghargaan berbasis kinerja dan peluang pengembangan kompetensi bagi pegawai berprestasi. Penelitian selanjutnya disarankan mencakup variabel beban kerja, kompensasi, dan faktor psikososial guna mendapatkan gambaran determinan kinerja yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, S. D. N. (2023). Analisis faktor perbedaan tingkat usia dan lama masa kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Stars Internasional Surabaya. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(1), 11381–11396.
- Besral. (2012). Regresi logistik multivariat: Aplikasi di bidang riset kesehatan. Departemen Biostatistika FKM Universitas Indonesia.
- Bustami, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gender terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 27–38.
- Desiyani, I. (2022). Analisis kinerja pegawai negeri sipil pada BPKAD Kabupaten Rokan Hilir [Tesis]. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Fikri, M. N., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- Fitri, L., Wahyudi, A., & Zaman, C. (2023). Analisis kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(September), 2687–2694.
- Fitri, N. A., & Even, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekombis Review*, 11, 1087–1094.
- Kusdiyanto. (2024). Korelasi antara umur, masa kerja dan pendidikan dengan capaian kinerja karyawan. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Muflihini, H. (2024). Motivasi kinerja. *Berkah Aksara Cipta Karya*.
- Pujianto. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Harapan Bunda Kudus. *Jurnal Cahaya Mandalika*, November, 1525–1536.
- Rahmadianty, E., Syahrani, & Arifin, M. (2018). Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja PNS di SMP Negeri 15 Balikpapan. *eJournal Administrasi Negara*, 6, 7979–7992.
- Rizky, M. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September), 172–190.
- Sakarina, M. J., & Kesuma, M. J. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN BPKAD Provinsi Sumatera Selatan. *Forum Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 539–547.
- Sinta, T. B., & Widianoro, R. (2025). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tawangmangu. *JMIK*, 8(2), 178–186.
- Soelistya, D. (2022). Buku ajar kepemimpinan strategis. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

- Sukarno, T., & Rasetio. (2023). Pengaruh workforce diversity terhadap kinerja karyawan industri otomotif. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3, 17–31.
- Tumanggor, B. F. (2025). Pengaruh disiplin kerja PNS terhadap kinerja pegawai di Kantor Walikota Jakarta Pusat. *Jurnal Administrasi Publik*, 147–164.
- Tuanane, W. Y., Sirait, R. W., & Sinaga, M. (2024). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kota Soe Kabupaten TTS. *SEHATMAS*, 3(3), 436–445.
- Tuti, U. K., & Marwan. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep. *PAMA Public Health and Medicine Journal*, 2(2), 48–55.
- Wati, N. N. K. (2021). Kinerja pegawai ditinjau dari faktor kepemimpinan moderat. MPU Kuturan Press.
- Yogatama, A. N. (2022). Jika penghargaan tidak berpengaruh pada kinerja, mengapa hukuman bisa? *JPRO*, 3(2), 163–175.
- Yunus, & Mustanir, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. *JEMSI*, 6(5), 3340–3349.
- Yusuf, H., & colleagues. (2022). Hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pangi Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3, 174–180.
- Zaitun, & Muzfah, W. (2025). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banggai. *Socius*, 2(January), 199–207.