

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SEGIRI KOTA
SAMARINDA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**

**Minat Administrasi Kebijakan Kesehatan
Program Studi Kesehatan Masyarakat**



Sofiana Nina Kwuta

NPM. 21.13201.035

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi ini di ajukan oleh :

Nama : Sofiana Nina Kwuta
NPM : 2113201035
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Tanggal 05 Agustus 2025 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

**Menyetujui
Dewan Penguji :**

Ketua Penguji/Pembimbing I
Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M.Kes
NIDN. 1108039002

(.....


Anggota Penguji/Pembimbing II
Herry Farjam, SKM., M.Kes
NIDN. 1102088602

(.....


Anggota Penguji/Penguji I
Nordianiwati, SKM., M.Kes
NIDN. 1126038602

(.....


Anggota Penguji/Penguji II
Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.MSI
NIDN. 1118048602

(.....


**Mengetahui
Dekan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**


Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling
NIK. 2012.089.140



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sofiana Nina Kwuta

NPM : 21.13201.035

Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SEGIRI
KOTA SAMARINDA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dari ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 05 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Sofiana Nina Kwuta
NPM: 21.13201.035

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sofiana Nina Kwuta

NPM : 21.13201.035

Fakultas / Jurusan : Kesehatan Masyarakat / Kesehatan Masyarakat

Jenis Karya : Skripsi

Judul : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SEGIRI KOTA SAMARINDA

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UWGM Samarinda atas penelitian karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UWGM Samarinda, tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti / pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UWGM Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 05 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,

 **Sofiana Nina Kwuta**

NPM: 21.13201.035

ABSTRAK

Sofiana Nina Kwuta. 2025. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Segiri Kota Samarinda. Di bawah Bimbingan Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M.Kes Selaku Pembimbing I Dan Herry Farjam, SKM., M.Kes Selaku Pembimbing II.

Kinerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan tugas dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Berdasarkan data primer penilaian kinerja Tahun 2023 terdapat lima program kerja yang masih sangat rendah salah satunya program pelayanan kesehatan tuberkulosis sebanyak 369 capaian (57%) dari target sasaran yang ingin di capai berjumlah 645 target sasaran yang diharapkan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda berjumlah 48, sampel yang diteliti sebanyak 47 responden yang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Data analisis dengan melakukan uji analisis *Chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan ($p = 0.032 < 0.05$), motivasi ($p = 0.000 < 0.05$) dan lingkungan kerja ($p = 0.000 < 0.05$) terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Diharapkan pimpinan dapat melibatkan pegawai secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, merekomendasikan pegawai yang berprestasi mengikuti pelatihan, dan meningkatkan produktivitas pegawai melalui iklim kerja yang kondusif dan peningkatan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang terbuka, dan penguatan kerjasama tim untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Kepustakaan : 39 (2019-2025)

ABSTRACT

Sofiana Nina Kwuta. 2025. The Relationship between Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at the Segiri Community Health Center in Samarinda City. Under the guidance of Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M.Kes, as Supervisor I, and Herry Farjam, SKM., M.Kes, as Supervisor II.

Performance is a crucial factor to consider because it is a key to success. If an agency performs poorly, its image will suffer. Based on primary data from the 2023 performance assessment, five work programs remained underperforming, including the tuberculosis health service program, which achieved 369 achievements (57%) out of the 645 targets. The purpose of this study was to determine the relationship between leadership, motivation, and the work environment and employee performance at the Segiri Community Health Center in Samarinda City.

This study used a quantitative method with a cross-sectional approach. The population was all 48 employees of the Segiri Community Health Center in Samarinda City. A sample of 47 respondents was selected using total sampling. Data were analyzed using a chi-square test.

The results of the study showed that there was a relationship between leadership ($p = 0.032 < 0.05$), motivation ($p = 0.000 < 0.05$) and work environment ($p = 0.000 < 0.05$) and employee performance at the Segiri Community Health Center, Samarinda City.

Leadership is expected to actively involve employees in the decision-making process, recommend high-performing employees for training, and increase employee productivity through a conducive work climate and harmonious working relationships between employees, open communication, and strengthening teamwork to improve community health and well-being.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Environment, and Employee Performance

Bibliography: 39 (2019-2025)

RIWAYAT HIDUP



SOFIANA NINA KWUTA, lahir di Jelerai Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 10 April 2003. Lahir dari Bapak Andreas Ande Kwuta dan Ibu Maria Konsolata Teri Puka, dan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara.

Pendidikan dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) ANNISA dan lulus tahun 2009, selanjutnya pada tahun 2009 melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 005 Talisayan dan lulus tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Talisayan dan lulus tahun 2018. Ditahun yang sama melanjutkan ke SMA Negeri 3 Berau dengan mengambil jurusan IPA dan lulus pada tahun 2021. Kemudian melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi jenjang S1 pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Telah melaksanakan Pengalaman Belajar Lapangan 1 (PBL 1) dan Pengalaman Belajar Lapangan 2 (PBL 2) di Desa Manunggal Jaya Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2024 serta melaksanakan KKN di Desa Loa Duri Iilir Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2024. Dilanjutkan pelaksanaan magang di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur mulai bulan September sampai dengan Oktober tahun 2024.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, maka penyusunan skripsi dengan judul **“Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Segiri Kota Samarinda”** dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak yang turut serta dalam memberikan dorongan serta dukungan yang diberikan kepada peneliti, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas kesempatan yang diberikan kepada penulis dalam melanjutkan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto, M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja Sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat (KAPSIKHUMAS) Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Ibu Apriyani, SKM., MPH selaku Wakil Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Bapak Istiarto, SKM., M.Kes selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Ibu Siti Hadijah Aspan, S.Keb., MPH selaku Sekertaris Program Studi kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

9. Ibu Rindha Mareta Kusumawati, SKM., M.Kes dan Bapak Herry Farjam, SKM., M.Kes selaku Dosen Pembimbing I dan II yang selalu meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan penyusunan skripsi ini.
10. Ibu Nordianiwati, SKM.,M.Kes dan Bapak Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.MSI selaku Dosen Penguji I dan II, peneliti ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas saran yang diberikan dalam kelancaran penulisan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan pendidikan dan ilmu selama perkuliahan, dan kepada seluruh staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang berkenan membantu selama masa perkuliahan.
12. Kepala Puskesmas dan seluruh Pegawai Puskesmas Segiri yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama proses skripsi ini.
13. Kepada orang tuaku tercinta bapak Andreas Ande Kwuta dan mama Maria Konsolata Teri Puka, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak keduanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Meskipun mereka berdua sendiri hanya bisa menempuh pendidikan sampai tahap dasar. Kepada bapak saya terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ketinggian ini. Untuk mama saya, terima kasih atas segala motivasi, doa dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.
14. Kepada Nenek tercinta Martha Nina Aran yang telah memberikan semangat dan doa kepada peneliti.
15. Kepada kakak penulis Patrisius Liwu, Theresia Matilda Welu Kwuta dan Katarina Haleng Aran, S.Sos serta adik saya Hendrikus Delonius Haru Kwuta terima kasih

banyak yang selama ini telah memberikan dukungan dan dorongan yang kuat baik itu melalui doa, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

16. Kepada seluruh teman-teman angkatan 2021 yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penelitian skripsi ini sehingga skripsi ini terselesaikan. Kiranya Tuhan selalu memberkati dan melindungi setiap aktivitas yang dilakukan.
17. Kepada sahabat terbaik penulis semasa perkuliahan Nurul Anisa dan Yuliana Deno Koten, terima kasih untuk perhatian, bantuan dan kesediaan waktunya untuk menemani serta tulus dan ikhlas dalam memberikan semangat kepada penulis.
18. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Sofiana Nina Kwuta. Terima kasih karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun prosesnya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran membangun guna menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa, dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca skripsi ini.

Samarinda, 05 Agustus 2025



Penulis

Sofiana Nina Kwuta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN PERSETUJUAN	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Konsep Kepemimpinan	9
a. Pengertian Kepemimpinan	9
b. Indikator – indikator Kepemimpinan	10
C. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi	13
b. Jenis – jenis Motivasi	14
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi	16
d. Indikator – indikator Motivasi	18
D. Lingkungan Kerja	19

a.	Pengertian Lingkungan Kerja	19
b.	Jenis – jenis Lingkungan Kerja	20
c.	Indikator – indikator Lingkungan Kerja.....	21
E.	Kinerja Tenaga Kesehatan.....	23
a.	Pengertian Kinerja Pegawai	23
b.	Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik	24
c.	Indikator Kinerja Pegawai.....	26
F.	Tingkat Capaian Program TBC	27
G.	Puskesmas	28
H.	Penelitian Terdahulu	33
I.	Kerangka Teori	35
J.	Kerangka Konsep.....	36
K.	Hipotesis Penelitian	36
BAB III	METODE PENELITIAN	38
A.	Jenis Penelitian dan Pendekatan	38
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	38
1.	Tempat.....	38
2.	Waktu Penelitian	38
C.	Populasi dan Sampel	38
1.	Populasi	38
2.	Sampel.....	39
D.	Instrumen Penelitian.....	39
E.	Teknik Pengujian Instrumen	41
1.	Uji Validitas	42
2.	Uji Reliabilitas	44
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
1.	Obesrvasi.....	46
2.	Kuesioner	46
3.	Dokumentasi	47
G.	Teknik Pengolahan Data	47
1.	<i>Editing</i>	47

2. <i>Coding</i>	47
3. <i>Entry Data</i>	47
4. <i>Cleaning Data</i>	47
5. <i>Tabulating</i>	47
H. Teknik Analisis Data	48
1. Analisis Univariat.....	48
2. Analisis Bivariat.....	48
I. Jadwal Penelitian	50
J. Definisi Operasional	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
1. Gambaran Umum UPTD Puskesmas Segiri	53
2. Visi dan Misi Puskesmas Segiri.....	54
3. Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Segiri	55
4. Data Ketenagaan UPTD Puskesmas Segiri.....	56
B. Hasil Penelitian & Analisis Data.....	56
1. Karakteristik Responden	57
2. Hasil Analisis Univariat	59
3. Hasil Uji Bivariat	61
4. Pembahasan.....	63
5. Keterbatasan Penelitian.....	73
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skala Penelitian Likert	40
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 3.3 Kisi-kisi Kuesioner	46
Tabel 3.4 Analisis Tabel 2x2 Koreksi Yate's	49
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 3.6 Definisi Operasional.....	50
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2021	53
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022	54
Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2023	54
Tabel 4.4 Data Ketenagaan UPTD Puskesmas Segiri Tahun 2024.....	56
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.9 Distribusi Kinerja Pegawai Pada Pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda	59
Tabel 4.10 Distribusi Kepemimpinan Pada Pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda	60
Tabel 4.11 Distribusi Motivasi Pada Pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda	60
Tabel 4.12 Distribusi Lingkungan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Bivariat Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Bivariat Variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Bivariat Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	35
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Segiri	55

DAFTAR SINGKATAN

BKN	: Badan Kepegawaian Negara
BP	: Balai Pengobatan
BPS	: Badan Pusat Statistik
CDR	: <i>Case Detection Rate</i>
CNR	: <i>Case Notification Rate</i>
DOTS	: <i>Directly Observed Treatment Shortcourse</i>
KB	: Keluarga Berencana
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
KLB	: Kejadian Luar Biasa
MTB	: <i>Mycrobacterium Tuberculosis</i>
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
P2TB	: Pencegahan dan Penanggulangan Tuberkulosis
SDM	: Sumber Daya Manusia
SKP	: Standar Kinerja Pegawai
SPM	: Standar Pelayanan Minimal
TBC	: Tuberkulosis
UKM	: Upaya Kesehatan Masyarakat
UKP	: Upaya Kesehatan Perseorangan
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
WHO	: <i>World Health Organization</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Uji Validitas	81
Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Uji Validitas.....	82
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian.....	83
Lampiran 4. Surat Balasan Izin penelitian	84
Lampiran 5. Lembar Persetujuan Responden	85
Lampiran 6. Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner	91
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas	97
Lampiran 9. Hasil Uji Univariat.....	99
Lampiran 10. Hasil Uji Bivariat.....	102
Lampiran 11. Master Data.....	108
Lampiran 12. Dokumentasi	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang – undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan pasal 86 ayat 1 dan 2 Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat bertanggung jawab melakukan penanggulangan penyakit menular dan penanggulangan penyakit tidak menular. Penanggulangan penyakit menular dan penanggulangan penyakit tidak menular sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Upaya Kesehatan Perseorangan dan Upaya Kesehatan Masyarakat yang dilaksanakan secara terkoordinasi, terpadu, dan berkesinambungan. Dalam hal kejadian penyakit menular dan penyakit tidak menular tentu menjadi permasalahan kesehatan masyarakat Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menetapkan program penanggulangan penyakit menular dan penanggulangan penyakit tidak menular tertentu sebagai prioritas Nasional atau Daerah.

Pada dasarnya, berdirinya suatu instansi mempunyai sebuah visi dan misi untuk mencapai suatu tujuan, dan apabila tercapai barulah dikatakan berhasil. Kunci keberhasilan suatu instansi tidak terlepas dari peran kepemimpinan, pemimpin memiliki peran untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan. Pemimpin adalah salah satu komponen penting dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Setiap pemimpin mempunyai pola pikir yang beragam. Kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh yang baik untuk kualitas kinerja pegawai dan menciptakan motivasi kerja menjadi tinggi yang akan berujung pada kualitas hasil kerja. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan yang memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muktamar et al., 2024).

Selain menjadi penggerak pimpinan juga sebagai motivator utama terhadap pegawainya dalam suatu instansi. Motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak yang memengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Ruang lingkup suatu instansi menjadi cerminan tenaga kesehatan secara individual maupun kelompok dan mereka yang secara tepat berhubungan langsung dengan organisasi (Sedarmayanti, 2009;Librianty, 2018 dalam (Arin et al., 2021). Motivasi merupakan faktor pendorong untuk mencapai suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan dengan adanya motivasi diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita instansi dimasa yang akan datang (Masnah et al., 2020).

Menurut Mangkunegara (2009), motivasi yang dimiliki oleh seseorang sangat berpengaruh terhadap mutu, perilaku serta hasil kerja yang ditampilkan dalam suatu lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan suatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap instansi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Soetjipto, 2008). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar pada suatu instansi, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat membuat pegawai memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang sudah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif terhadap diri sendiri dan instansi sehingga pegawai memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya (Sihaloho & Siregar, 2019)

Kinerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan

tugas dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik, sehingga dibutuhkan tenaga kesehatan yang betul-betul menguasai bidang kerja yang telah ditentukan. Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang ada di lingkungan Puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*Job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Masnah et al., 2020). Menurut Robbins (2008) dalam (Saragih, 2020) Faktor yang memengaruhi suatu kinerja pegawai dalam meningkatkan pencapaian suatu program, antara lain kepemimpinan puskesmas tersebut, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong tenaga kesehatan agar senang bekerja dan puas, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi menuju ke arah peningkatan kinerja (Masnah et al., 2020).

Standar Pelayanan Minimal (SPM) merupakan tolak ukur kinerja pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh daerah/kabupaten. Standar Pelayanan Minimal (SPM) adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar bidang kesehatan yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal (Permenkes, 2024). Sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pemerintah untuk memenuhi setiap SPM yang berlaku diharapkan target dapat mencapai 100% untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat. Puskesmas yang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama menjadi garda terdepan dalam upaya pencapaian target-target SPM. Sehingga, dalam rangka penerapan SPM bidang kesehatan diperlukan teknis pelaksanaan SPM yang menjelaskan langkah operasional pencapaian SPM bidang kesehatan di kabupaten/kota sebagai acuan bagi

pemerintah daerah dalam memperhatikan potensi dan kemampuan daerah (Kemenkes RI, 2016).

Pengawasan dan pengendalian merupakan suatu proses dalam mengamati secara terus menerus pelaksanaan rencana kerja yang sudah disusun dan mengadakan koreksi (perbaikan) terhadap penyimpangan yang terjadi. Untuk menjalankan fungsi tersebut diperlukan standar kinerja yang jelas. Standar yang dimaksud tersebut dapat ditentukan indikator kinerja yang akan dijadikan dasar untuk menilai hasil kerja (kinerja) pegawai. Penilaian kinerja pegawai meliputi tenaga yang memberikan pelayanan baik secara langsung maupun tidak langsung meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkup kesehatan (Ramadani, 2021).

Program pencegahan dan pengendalian Tuberkulosis menjadi prioritas utama di Indonesia dalam upaya meningkatkan kesehatan masyarakat dan mengurangi angka insiden Tuberkulosis. Penanggulangan tuberkulosis di Indonesia tahun 2020-2024 dilaksanakan dengan enam strategi program tuberkulosis Nasional yakni : strategi (1) penguatan komitmen dan kepemimpinan Pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/kota untuk mendukung percepatan eliminasi tuberkulosis 2030; strategi (2) peningkatan akses layanan tuberkulosis bermutu dan berpihak pada pasien; strategi (3) optimalisasi upaya promosi dan pencegahan, pemberian pengobatan pencegahan tuberkulosis serta pengendalian infeksi; strategi (4) pemanfaatan hasil riset dan teknologi skrining, diagnosis dan tatalaksana tuberkulosis; strategi (5) peningkatan peran serta komunitas, mitra dan multisektor lainnya dalam eliminasi tuberkulosis; strategi (6) penguatan manajemen program melalui penguatan sistem kesehatan.

Berdasarkan data primer penilaian kinerja Puskesmas Segiri Kota Samarinda pada tahun 2023, terdapat lima dari dua belas ketercapaian program kerja yang masih sangat rendah yaitu yang pertama pelayanan kesehatan penderita hipertensi sebanyak 634 capaian (7%) dari target

sasaran yang berjumlah 9.573 (100%) target sasaran, kedua pelayanan kesehatan usia produktif sebanyak 2.418 capaian (10%) dari target sasaran yang berjumlah 24.190 (100%) target sasaran, ketiga pelayanan kesehatan usia lanjut sebanyak 589 capaian (20%) dari target sasaran yang berjumlah 2.994 (100%) target sasaran, keempat pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus sebanyak 337 capaian (31%) dari target sasaran yang berjumlah 1.090 (100%) target sasaran, dan yang terakhir yaitu pelayanan kesehatan tuberkulosis sebanyak 369 capaian (57%) dari target sasaran yang ingin dicapai berjumlah 645 (100%) target sasaran yang diharapkan (*Profil Puskesmas Segiri, 2024*).

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Samarinda kasus penyakit tuberkulosis dari 26 (dua puluh enam) Puskesmas wilayah Kota Samarinda, yang menduduki urutan tertinggi kasus tuberkulosis adalah Puskesmas Samarinda Kota, kemudian Puskesmas tertinggi yang kedua yaitu Puskesmas Air Putih, dan urutan tertinggi pada urutan pertama yaitu Puskesmas Segiri Kota Samarinda dengan jumlah kasus tuberkulosis sebanyak 731 kasus pada tahun 2023 (*Dinas Kesehatan, 2021/2023*).

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Segiri Kota Samarinda terdapat beberapa kendala umum yang memengaruhi kinerja pegawai yakni yang pertama faktor kepemimpinan yang dimana masih terdapat beberapa pegawai yang merasa ketidaktepatan dalam keputusan yang diambil pimpinan, serta kurangnya pemimpin dalam mengkomunikasikan secara dua arah untuk melibatkan atau mengajak secara keseluruhan pegawai untuk merumuskan tujuan dan mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan. Kemudian dapat dilihat dari faktor yang kedua yaitu motivasi yang diberikan kepada pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yaitu tidak adanya penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh Puskesmas. Dan faktor yang ketiga yaitu lingkungan kerja yang dimana masih terdapat beberapa pegawai yang merasa komunikasi dan koordinasi antarpegawai terkadang belum tersampaikan secara merata, serta kerjasama tim yang

kurang baik sehingga berpotensi memengaruhi kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat dikatakan bahwa rumusan masalahnya adalah apakah ada Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri kota Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri kota Samarinda.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
- b. Untuk mengetahui hubungan Motivasi tenaga kesehatan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
- c. Untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Fakultas

Bagi fakultas Kesehatan Masyarakat Widya Gama Mahakam Samarinda diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Hasil ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai program pencegahan tuberkulosis dan untuk peneliti selanjutnya sebagai informasi untuk meneliti terkait dampak atau faktor lainnya serta kebijakan terbaru apa yang digunakan untuk mencegah terjadinya tuberkulosis dengan variabel yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Kesehatan Kota Samarinda

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam kebijakan untuk mencegah dan menanggulangi kejadian Tuberkulosis di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

b. Bagi Puskesmas Segiri

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memahami peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan, serta membantu Puskesmas untuk mengevaluasi pendekatan mereka terhadap program pencegahan Tuberkulosis dan membuat penyesuaian jika diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Putro & Saryanti, 2023) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dari sebuah instansi yang berfungsi sebagai penggerak yang memiliki potensi untuk berkembang dalam kegiatan produktivitas untuk mencapai tujuan instansi. Berhasil atau tidaknya tujuan instansi, bergantung dari kinerja pegawai. Sebagai elemen terpenting dalam suatu instansi, pegawai harus memiliki keunggulan agar sebuah instansi dapat bersaing dengan instansi lainnya. Dengan meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja serta hasil instansi, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dan sumber daya berkinerja tinggi dapat dihasilkan. Sebuah instansi atau organisasi harus mengelola sumber daya manusia secara efektif, seperti menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan instansi (Wasiman, 2023)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam instansi. Apapun bentuk dan tujuannya, instansi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia berdasarkan visi instansi maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelola sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Sehingga manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu pada fungsi manajemen yang dalam pelaksanaannya meliputi proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu akan semakin strategis terhadap perkembangan dan dinamika instansi

B. Konsep Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seseorang yang menggunakan wewenang sehingga dapat memengaruhi, mengarahkan dan membimbing orang lain guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari instansi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan instansi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu instansi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tergantung dari bagaimana cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk memimpin instansi tersebut (Muhtar & Fawaid, 2019). Menurut (Kartono, 2008 dalam (Setiawan & Pratama, 2019) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Geneen (1984) dalam (Muhtar & Fawaid, 2019) kepemimpinan sebagai seperangkat kemampuan individual yang sangat subyektif dan sulit diukur secara kualitatif dengan angka. Kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain adalah bersumber dari hati nurani yang sangat subyektif. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak dapat diajarkan, apalagi ditiru oleh seseorang sejak dilahirkan. Kepemimpinan yang efektif bisa berkaitan erat dengan peningkatan kinerja individu maupun kelompok serta dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif secara keseluruhan. Kepemimpinan dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Semakin kuat

pengaruh kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh pegawai (Azizah, 2023)

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan instansi karena tanpa kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan instansi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk memengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin mengamati dari luar (Usman et al., 2022)

b. Indikator – indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) dalam (Setiawan & Pratama, 2019) menyatakan sebagai berikut :

a.) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b.) Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seseorang pegawai mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

c.) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung

dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

d.) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada instansi.

Ada enam tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya secara luas (Samsuddin, 2023) :

1. Tipe Pemimpin Otokratis

Seorang pemimpin yang menganggap instansi sebagai milik pribadi dapat mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan instansi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu bergantung pada kekuasaan serta dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sering mempergunakan sistim perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya dan kepada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritikan serta mengemari upacara untuk berbagai acara dan keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada

bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya serta sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Kharismatis

Tipe kharismatis hingga saat ini para pakar belum berhasil menemukan sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pegawai yang jumlahnya sangat besar.

5. Tipe *Laissez-Faire*

Seorang yang bersifat dalam memimpin instansi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota instansi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan instansi tetap tercapai. Instansi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota instansi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan instansi, sasaran yang dicapai dan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota. Seorang pemimpin yang tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan instansinya serta memiliki peranan pasif dan membiarkan instansi berjalan dengan sendirinya.

6. Tipe Demokratis

Tipe demokratis dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan instansi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lenih sukses daripadanya dan mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya

sebagai pemimpin serta bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pegawai yang dipimpin. Ketika sifat pemimpin yang akan mengelola sudah tertanam sejak lahir maka kepemimpinan yang diterapkan pada lembaga akan memiliki perubahan yang baik. Tak lepas dari semua itu pendekatan sifat kepemimpinan seseorang akan terlihat dan terlatih ketika pemimpin terbiasa aktif dalam mengkoordinir proses berjalannya semua program yang ada di dalam lembaga atau instansi (Sukataman et al., 2023).

C. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong dari perilaku seseorang. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Maslow dalam (Yateno, 2020) menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan dalam dirinya (Dewi et al., 2024). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula

sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun (Miranti & Perkasa, 2023).

Adapun motivasi pada seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri seberapa kuat motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar individu sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi (Suwanto, 2020). Motivasi bagi pegawai dan instansi dapat memberi semangat kepada pegawai untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi instansi. Motivasi merupakan dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka akan semakin produktif (Pudjiati & Yusuf, 2021).

Menurut (Heidjrachman dalam (Suwanto, 2020) pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, seperti uang, penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan, seperti apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu bisa kehilangan pengakuan, uang mungkin jabatan.

b. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Prayitno (1989) dalam (Ena & Djami, 2020) motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yaitu sebagai berikut:

a.) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Motivasi instrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan Ia memperlihatkan tingkahalaku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi unsur intrinsik yaitu:

- a) Kebutuhan: seseorang melakukan aktifitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.
- b) Keinginan: suatu rasa suka dan rasa keinginan suatu hal tanpa adanya pengaruh dari orang lain.
- c) Harapan: seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri.

b.) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak diluar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat didalam aktifitas belajar. Motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik diantaranya sebagai berikut:

- a) Dorongan Keluarga: seseorang lebih bersemangat melakukan pekerjaannya bukan karena kehendak sendiri

melainkan karena adanya dorongan dari keluarga seperti pasangan (suami atau istri), orang tua, kaka atau adik, dan teman.

- b) Lingkungan: lingkungan adalah tempat dimana seseorang tersebut bekerja. Lingkungan dapat memengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran besar dalam memotivasi seseorang dalam mengubah tingkahlakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan, yang tinggi.
- c) Imbalan: imbalan yaitu sesuatu yang didapatkan setelah seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Rahmi, 2020) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup, faktor ini merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup setiap orang akan mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau tidak, dan sebagainya.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, faktor ini merupakan keinginan untuk dapat memiliki benda yang dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, faktor ini merupakan salah satu faktor dimana seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui,

dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, faktor ini merupakan keinginan untuk memperoleh pengakuan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, dan seringkali keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun tetap termasuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor tersebut adalah :

- a) kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, termasuk juga hubungan antar rekan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai, merupakan penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi ini adalah alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik, merupakan pemberian pengarahan, bimbingan kerja para pegawai, agar mampu melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, merupakan jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab, merupakan status atau kedudukan dalam jabatan tertentu yang menjadi dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa

juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu instansi.

- f) Peraturan yang fleksibel, merupakan suatu peraturan bagi perusahaan besar, biasa sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

d. Indikator – indikator Motivasi

Menurut Maslow (Yateno, 2020 dalam (Dewi et al., 2024) bahwa indikator-indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a) **Kebutuhan Fisiologis**
kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling mendasar. Misalnya kebutuhan sandang, pangan, papan (rumah). Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan termotivasi.
- b) **Kebutuhan Rasa Aman**
kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik namun juga mental, psikologis dan intelektual.
- c) **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan untuk mereka miliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) **Kebutuhan akan Penghargaan**
Kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan status dalam masyarakat.
- e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Maslow berpendapat bahwa motivasi akan tumbuh ketika manusia mempunyai kebutuhan yang betingkat-tingkat, dari kebutuhan yang paling sederhana hingga yang paling tinggi kepentingannya.

D. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Siagian et al., 2022) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Siagian, 2014) dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik (Siagian et al., 2022)

Menurut Ekawati (2022) dalam (Marisya, 2022) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugas yang mana keadaan ini memiliki pengaruh bagi para pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja memiliki peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut Joni & Hikmah (2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melaksanakan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik ataupun menciptakan kondisi kerja

yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja artinya suatu daerah bagi sejumlah grup dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung guna mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi serta misi instansi tersebut. (Simanjuntak & Manalu, 2022). Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dan optimal, suatu instansi harus memperhatikan lingkungan kerja yang dimilikinya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai atau karyawan saat sedang bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu instansi, sehingga sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin disuatu instansi akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat memengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja. Di dalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau *lay out* tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri (Putri, 2023). Menurut Siagian (2014) dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik di tempat kerja yang baik yaitu :

- c. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- d. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan instansi atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk pegawai.
- g. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping selain menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam instansi atau perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas dalam suatu instansi sangat dibutuhkan oleh pegawai guna untuk mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di instansi. Selain itu, ada hal yang perlu diperhatikan oleh instansi yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkut akan mendukung para pegawai untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

a.) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu instansi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b.) Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c.) Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

E. Kinerja Tenaga Kesehatan

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Safuan, 2017) dalam (Azizah, 2023) kinerja adalah gambaran mengenai sejauh mana pelaksanaan kegiatan atau tujuan program yang tercapai melalui sasaran visi dan misi suatu instansi sehingga tertuang dalam penyusunan rencana strategis instansi. Sedangkan menurut pendapat (Robbins, 2016 dalam (Ramadhan et al., 2024) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh instansi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan instansi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh instansi.

Kinerja pada dasarnya merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standarisasi yang ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam instansi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian, penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan

pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (Banne et al., 2023).

Menurut Hasibuan (2001) dalam (Usman et al., 2022) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menerangkan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kinerja Sumber Daya Manusia mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila ia memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu. Pegawai diharapkan untuk selalu memberikan kontribusi, memiliki sikap, dan perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh manajemen maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja (Nainggolan et al., 2020).

b. Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan sasaran kinerja pegawai selanjutnya disingkat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Menurut Kasmir (2018) dalam (Wijaya & Sari, 2020) bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat mewujudkan prestasi kerja bagi para pegawai secara rutin dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi kompensasi dan pengembangan karier pegawai.

Penilaian kinerja adalah mekanisme aktivitas personalia yang berlaku dalam suatu instansi atau organisasi. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa tanpa adanya sistem penilaian kinerja yang baik maka akan terjadi kesalahpahaman antara atasan dan bawahan yang pada akhirnya akan menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sistem aplikasi e-kinerja merupakan sebuah aplikasi web yang dimanfaatkan oleh pemerintah dalam mengukur dan menilai kinerja seluruh pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawai dengan menganalisa jabatan dan beban kerja suatu pegawai dan menjadi pertimbangan untuk mengukur prestasi pegawai. E-kinerja adalah suatu program aplikasi *website* yang dikembangkan oleh BKN untuk mempermudah kegiatan penilaian kinerja pegawai (Triwijayanto & Wahyudin, 2025).

Menurut (Yuliani, 2023 dalam (Roswah et al., 2024) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan dalam suatu organisasi atau instansi. Adapun manfaat dari penilaian kinerja diantaranya yaitu :

- 1) Perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian – penyesuaian kompensasi.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 5) Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

- 6) Menjamin kesempatan kerja yang adil.
- 7) Hasil dari penilaian prestasi kerja yang terdokumentasi.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya pada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi terhadap pencapaian target per individu, tim, departemen dan instansi serta penegakkan nilai dasar instansi.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2016) dalam (Ayu et al., 2023) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

a.) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, sehingga dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tingkat kemampuan serta keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

b.) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan, sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (Unit/Siklus) tersebut. Seperti misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan.

c.) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat keberhasilan aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu dari batas waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk mengerjakan aktivitas lain. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

d.) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dalam hal ini ialah tenaga, uang, teknologi dan bahan baku. Pemanfaatan sumber daya baik Sumber Daya Manusia itu sendiri maupun sumber daya berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di instansi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

F. Tingkat Capaian Program TBC

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2016 kenaikan kasus Tuberkulosis di Indonesia membuat pemerintah melakukan penanggulangan TB dengan membuat program yang disebut Program Pencegahan dan Penanggulangan TB (P2TB). Pencegahan dan penanggulangan TB (P2TB) adalah segala upaya kesehatan yang mengutamakan aspek promotif dan preventif, tanpa mengabaikan aspek kuratif dan rehabilitatif yang ditunjukkan untuk melindungi kesehatan masyarakat, menurunkan angka kesakitan, kecacatan, atau kematian, memutuskan penularan, mencegah resistensi obat dan mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan akibat Tuberkulosis.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 67 tahun 2016 menyebutkan bahwa indikator utama yang digunakan untuk menilai pencapaian strategi nasional penanggulangan TB di tingkat Kabupaten/kota, Provinsi dan Pusat antara lain :

1. Cakupan pengobatan kasus TB (*case detection rate* / CDR) yang diobati.
2. Angka notifikasi semua kasus TB (*case notification rate* / CNR) yang diobati per 100.000 penduduk.
3. Angka keberhasilan pengobatan pasien TB semua kasus.
4. Cakupan penemuan kasus resistan obat.
5. Angka keberhasilan pengobatan pasien TB resistan obat.
6. Persentase pasien TB yang mengetahui status HIV.

Fokus utama dari strategi DOTS (*Directly Observed Treatment Shortcourse*) tersebut adalah penemuan dan kesembuhan pasien, terutama pasien Tuberkulosis tipe menular (Chomaerah, 2020).

G. Puskesmas

1. Pengertian Puskesmas

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat, menyatakan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif di wilayah kerjanya. Fasilitas pelayanan kesehatan adalah tempat dan/atau alat yang digunakan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada perseorangan ataupun masyarakat dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat.

2. Tujuan Puskesmas

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024, menyatakan bahwa Puskesmas mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

3. Fungsi Puskesmas

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024, Puskesmas memiliki fungsi penyelenggaraan pelayanan kesehatan primer di wilayah kerjanya. Selain menyelenggarakan fungsi, Puskesmas juga berperan mewujudkan wilayah kerja yang sehat dengan masyarakat yang :

- (1) berperilaku hidup sehat;
- (2) mudah mengakses pelayanan kesehatan bermutu;
- (3) hidup dalam lingkungan sehat ; dan
- (4) memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik individu, keluarga, kelompok, maupun masyarakat.

4. Wewenang Puskesmas

Dalam menyelenggarakan Upaya Kesehatan Perseorangan Puskesmas memiliki wewenang :

- a) Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan dasar secara komprehensif, berkesinambungan, dan bermutu yang mengintegrasikan faktor biologis, psikologis, sosial, dan budaya dengan membina hubungan Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan dengan pasien/klien yang erat dan setara;
- b) Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang mengutamakan kesehatan, keamanan, keselamatan pasien, petugas, pengunjung, dan lingkungan kerja dalam upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif;
- c) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap unit Pelayanan Kesehatan di tingkat desa/kelurahan yang berada di wilayah kerjanya, termasuk penyelenggaraan kesehatan tradisional;
- d) melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi kepada individu dalam rangka mengatasi faktor risiko perilaku;

- e) menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan dengan prinsip koordinatif dan kerja sama antarprofesi;
- f) membentuk jejaring dukungan sosial dengan sektor lain dalam rangka mengatasi faktor risiko sosial yang memengaruhi kondisi kesehatan perseorangan;
- g) menyelenggarakan rekam medis;
- h) melaksanakan penapisan rujukan sesuai dengan indikasi medis;
- i) melaksanakan rujukan dan rujuk balik untuk menjamin kesinambungan pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- j) menerima rujukan horizontal dari Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama ataupun sektor lain.

Dalam menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat Puskesmas memiliki wewenang :

- a.) melakukan pemantauan wilayah setempat dan analisis masalah kesehatan masyarakat;
- b.) menyusun perencanaan kegiatan berdasarkan hasil analisis masalah kesehatan masyarakat;
- c.) menerapkan sistem kewaspadaan dini dan respons penanggulangan penyakit;
- d.) melaksanakan kegiatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif yang ditujukan kepada masyarakat;
- e.) melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap unit Pelayanan Kesehatan di tingkat desa/kelurahan dan Posyandu yang berada di wilayah kerjanya, termasuk penyelenggaraan kesehatan tradisional;
- f.) melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi dalam bidang kesehatan;
- g.) melakukan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan;
- h.) menciptakan komunitas gaya hidup sehat;

- i.) mengoordinasikan organisasi kemasyarakatan dan mitra pembangunan yang menjalankan program kesehatan, swasta, Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama lain, dan jejaring di wilayah kerjanya dalam rangka mencapai wilayah kerja yang sehat;
- j.) menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan yang bekerja sama dengan pimpinan wilayah dan sektor lainnya terkait perbaikan determinan kesehatan, termasuk determinan sosial, ekonomi, komersial, dan lingkungan;
- k.) memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat dan melaksanakan advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan, serta advokasi pembangunan berwawasan kesehatan; dan
- l.) memberikan Pelayanan Kesehatan yang berorientasi pada keluarga, kelompok, dan masyarakat melalui pendekatan siklus hidup dengan mempertimbangkan faktor biologis, psikologis, sosial, budaya, dan spiritual.

5. Program Pokok Puskesmas

Kegiatan pokok Puskesmas dilaksanakan sesuai kemampuan tenaga maupun fasilitasnya, karena kegiatan pokok di setiap Puskesmas berbeda-beda. Namun kegiatan pokok Puskesmas yang umum dan seharusnya dilakukan adalah sebagai berikut (Mikrajab et al., 2022):

1) Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)

Upaya Kesehatan Masyarakat merupakan upaya kesehatan yang bersifat promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif yang berdampak pada masyarakat.

a) Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial

Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial merupakan upaya kesehatan yang wajib diadakan dan dilaksanakan setiap

elayanan kesehatan primer di Puskesmas meliputi lima jenis pelayanan kesehatan yaitu :

1. Pelayanan Promosi Kesehatan
2. Pelayanan Kesehatan Lingkungan
3. Pelayanan Kesehatan ibu dan anak (KIA) dan Keluarga Berencana (KB)
4. Pelayanan Gizi; dan
5. Pelayanan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

b) Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan

Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan merupakan upaya kesehatan yang dikembangkan oleh Puskesmas dengan mempertimbangkan keadaan geografis, faktor demografi, faktor sosioatropologi, literasi kesehatan, prioritas masalah kesehatan, ketersediaan SDM, difusi teknologi dan kemampuan fiskal. Program pelayanan upaya kesehatan pengembangan yang dapat dilaksanakan di Puskesmas adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan Kesehatan Jiwa
2. Pelayanan Kesehatan Gigi Masyarakat
3. Pelayanan Tradisional Komplementer
4. Pelayanan Kesehatan Olahraga
5. Pelayanan Kesehatan Indera
6. Pelayanan Kesehatan Lansia
7. Pelayanan Kesehatan Kerja
8. Pelayanan Kesehatan Lainnya

2) Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP)

Upaya Kesehatan Perseorangan merupakan upaya kesehatan yang bersifat promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif yang berdampak hanya kepada individu. Program pelayanan upaya kesehatan perseorangan yang umumnya tersedia di Puskesmas, yaitu :

1. Pelayanan Pendaftaran
2. Pelayanan Gawat Darurat
3. Pelayanan Umum/Balai Pengobatan (BP)
4. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)
5. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut
6. Pelayanan Laboratorium
7. Pelayanan Farmasi
8. Pelayanan Konseling
9. Pelayanan Kesehatan Jiwa
10. Pelayanan Kesehatan Reproduksi; dan
11. Pelayanan lainnya.

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun	Metode	Variabel	Hasil
1	Faktor – faktor yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tangan – Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya (Sulaiman <i>et al</i> , 2024)	Kuantitatif	Kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan $p = 0,000$, motivasi $p = 0,000$, kedisiplinan $p = 0,000$, insentif $p = 0,002$, lingkungan kerja $p = 0,000$ dan kemampuan kerja $p = 0,017$ terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2	Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi	<i>cross sectional study</i>	Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan	Hasil penelitian, menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja ($p = 0,01$), kepuasan kerja ($p = 0,02$), masa kerja ($p = 0,036$) dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan

	Kota Parepare (Masnah <i>et al.</i> , 2020)			diwilayah kerja puskesmas Lakessi kota Parepare.
3	Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bah Kapul di Wilayah Kerja Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematang Siantar (Samosir, 2020)	Kuantitatif	Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Bah Kapul di Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematang Siantar Tahun 2017.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simar Jaya (Simanjuntak & Manalu, 2022)	Kuantitatif	Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simar Jaya. Kenyamanan lingkungan serta tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Hubungan Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pasundan Kota Samarinda (Gultom, 2024)	Kuantitatif	Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat keeratn hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasundan Kota Samarinda Tahun 2024.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

I. Kerangka Teori

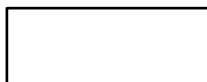


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Setiawan & Pratama, 2019; Dewi et al., 2024; Sihaloho & Siregar, 2019; Ayu et al., 2023.

Keterangan :

Diteliti :

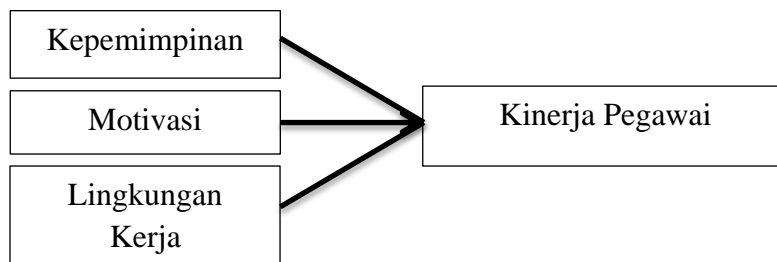


Tidak Diteliti :



J. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep penelitian dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konsep penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

K. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan atau untuk dasar penelitian lebih lanjut. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu :

1. Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
 - H_0 : Tidak ada hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
 - H_a : Ada hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
2. Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
 - H_0 : Tidak ada hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
 - H_a : Ada hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

3. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

H_0 : Tidak ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

H_a : Ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat Kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya, dengan menggunakan pendekatan observasional. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*.

Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian *cross sectional* merupakan penelitian observasional dimana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari suatu populasi atau sampel. Penelitian *cross sectional* dilakukan untuk menggambarkan karakteristik populasi atau sampel pada saat tertentu. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Segiri yang beralamat di Jalan Rmania 2, RT.47 No.12, Kelurahan Sidodadi, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret tahun 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Segiri yaitu terdapat 1 kepala

Puskesmas dan 47 pegawai Puskesmas, jika dijumlahkan maka berjumlah 48 orang .

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan sumber daya, manusia dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi yang bersangkutan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel yaitu seluruh pegawai Puskesmas yang berjumlah 47 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sensus atau teknik *total sampling*. Teknik *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

a. Kriteria Inklusi

- 1) Seluruh pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
- 2) Bersedia menjadi responden.

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Kepala Puskesmas Segiri Kota Samarinda.
- 2) Tidak bersedia menjadi responden dikarenakan sedang sakit.
- 3) Pegawai yang sedang tidak berada di tempat atau cuti.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019)

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skor penilaian merupakan rentangan dari 1 (satu) sampai 4 (empat), peneliti tidak mengambil nilai ragu-ragu dalam kuesioner dikarenakan untuk menghindari nilai-nilai netral dari responden penelitian. Sehingga berdasarkan skala likert adapun skor jawabannya sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Penilaian Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber : Sugiyono, 2019)

Skala tersebut diatas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuesioner yang bersifat positif (*Favorable*) dan pertanyaan yang bersifat negatif (*Unfavorable*).

1. Kinerja Pegawai

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2 dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel kinerja adalah 28 point lalu disusun menjadi 2 kategori :

- a) Kinerja Baik, apabila hasil jawaban responden $\geq 23,1$.
- b) Kinerja Kurang baik, apabila hasil jawaban responden $< 23,1$

(Hijriah, 2021)

2. Kepemimpinan

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari

keseluruhan pada variabel kepemimpinan adalah 20 point lalu disusun menjadi 2 kategori :

- a) Efektif, apabila hasil jawaban responden $\geq 17,5$.
- b) Kurang efektif, apabila hasil jawaban responden $< 17,4$

(Hijriah, 2021)

3. Motivasi

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel motivasi adalah 16 point lalu disusun menjadi 2 kategori :

- a) Termotivasi, apabila hasil jawaban responden $\geq 14,4$.
- b) Kurang Termotivasi, apabila hasil jawaban responden $< 14,3$

(Hijriah, 2021)

4. Lingkungan Kerja

Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju diberi nilai 4, setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1. Nilai maksimal dari keseluruhan pada variabel lingkungan kerja adalah 12 point lalu disusun menjadi 2 kategori :

- a) Lingkungan Kerja Baik, apabila hasil jawaban responden $\geq 11,1$.
- b) Lingkungan Kerja Kurang baik, apabila hasil jawaban responden < 10 (Sundary, 2023).

E. Teknik Pengujian Instrumen

Suatu instrumen yang baik harus dapat memperoleh data yang maksimal, sehingga sebelum instrumen digunakan perlu dilakukan uji coba instrumen. Instrumen harus memenuhi dua persyaratan penting agar dapat memperoleh hasil yang terbaik yaitu valid dan reliabel. Menurut (Sugiyono, 2019) pengujian instrumen tidak dilakukan pada populasi, namun responden di luar sasaran riset, dan minimal 30 orang.

Untuk pengujian instrumen ini dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel penelitian berjumlah 30 orang yang mana dilakukan di Puskesmas Juanda Kota Samarinda pada tanggal 8 Januari 2025. Adapun uji validitas dan reliabilitas dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan menguji validitas item pertanyaan dengan alat bantu program komputer yang menggunakan rumus *pearson product moment* (Sugiyono, 2019), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$$x = x - \bar{X}$$

$$y = y - \bar{Y}$$

X = skor rata-rata dari X

Y = skor rata-rata dari Y

Adapun hasil uji validitas dengan nilai r hasil berada di atas dari nilai r tabel yakni 0,361 dengan $df = N-2 = 30-2 = 28$ dan $\alpha = 0,05$ maka item pertanyaan yaitu valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel penelitian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan			
	C1	0,517	0,361	Valid
	C2	0,720	0,361	Valid
	C3	0,852	0,361	Valid
	C4	0,335	0,361	Tidak Valid
	C5	0,784	0,361	Valid

	C6	- 0,015	0,361	Tidak Valid
	C7	0,818	0,361	Valid
	C8	- 0,043	0,361	Tidak Valid
2	Motivasi			
	D1	0,080	0,361	Tidak Valid
	D2	0,565	0,361	Valid
	D3	0,474	0,361	Valid
	D4	0,398	0,361	Valid
	D5	0,246	0,361	Tidak Valid
	D6	0,354	0,361	Tidak Valid
	D7	0,561	0,361	Valid
	D8	0,371	0,361	Valid
3.	Lingkungan Kerja			
	E1	0,618	0,361	Valid
	E2	0,232	0,361	Tidak Valid
	E3	0,627	0,361	Valid
	E4	0,481	0,361	Valid
	E5	0,419	0,361	Valid
	E6	0,394	0,361	Valid
4	Kinerja Pegawai			
	F1	0,651	0,361	Valid
	F2	0,869	0,361	Valid
	F3	0,696	0,361	Valid
	F4	0,666	0,361	Valid
	F5	0,525	0,361	Valid
	F6	0,731	0,361	Valid
	F7	0,640	0,361	Valid
	F8	0,332	0,361	Tidak Valid

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

a. Kepemimpinan

Dari 8 item pertanyaan terdapat 3 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,361 artinya tidak valid yaitu nomor 4, 6 dan 8 sehingga dibuang dari kuesioner variabel kepemimpinan menjadi 5 item pertanyaan.

b. Motivasi

Dari 8 item pertanyaan terdapat 3 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,361 artinya tidak valid yaitu nomor 1, 5 dan 6 sehingga dibuang dari kuesioner variabel motivasi menjadi 5 item pertanyaan.

c. Lingkungan Kerja

Dari 6 item pertanyaan terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,361 artinya tidak valid yaitu nomor 2 sehingga dibuang dari kuesioner variabel lingkungan kerja menjadi 5 item pertanyaan.

d. Kinerja Pegawai

Dari 8 pertanyaan terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,361 artinya tidak valid yaitu nomor 8 sehingga dibuang dari kuesioner variabel kinerja pegawai menjadi 7 item pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes merupakan tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator-indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel agar

mempunyai nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha Cornbach's*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai *cornbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/ Pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- b. Jika nilai *cornbach's alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan/ pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas jika nilai *cornbach's alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Hasil reliabilitas diperoleh sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Dari 5 item pertanyaan valid dengan nilai $0,845 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel kepemimpinan tetap 5 item pertanyaan.

b. Motivasi

Dari 5 item pertanyaan valid terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai *cornbach's alpha item delete* tertinggi artinya tidak reliabel, yaitu nomor 8 sehingga dibuang dari kuesioner, maka kuesioner variabel motivasi menjadi 4 item pertanyaan.

c. Lingkungan Kerja

Dari 5 item pertanyaan valid terdapat 3 item pertanyaan dengan nilai *cornbach's alpha item delete* tertinggi artinya tidak reliabel, yaitu nomor 2, 4 dan 6 sehingga dibuang dari kuesioner, maka kuesioner variabel lingkungan kerja menjadi 3 item pertanyaan.

d. Kinerja Pegawai

Dari 7 item pertanyaan valid dengan nilai $0,813 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel kinerja pegawai tetap 7 item pertanyaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dan langkah paling utama dalam penelitian untuk menguji hipotesis. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan peneliti akan menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian yaitu melihat fasilitas kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang disajikan dengan bentuk pertanyaan. Responden akan memberi tandan centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai jawaban pada kuesioner.

Dalam kuesioner berisi pertanyaan yang bervariasi dengan pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah pertanyaan mendukung penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pertanyaan yang tidak mendukung objek penelitian.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Kuesioner

No	Komponen Yang di Ukur	Nomor/Butir	<i>Favorable</i> (+)	<i>Unfavorable</i> (-)
1.	Kinerja Pegawai	7	1,2,3,5	4,6,7
2.	Kepemimpinan	5	2,3,4,5	1
3.	Motivasi	4	2,3,4	1
4.	Lingkungan Kerja	3	1,2,3	-

3. Dokumentasi

Dokumentasi diajukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data-data yang relevan bagi penelitian.

G. Teknik Pengolahan Data

Setelah data diperoleh selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan cara sebagai berikut :

1. *Editing*, merupakan kegiatan pengecekan dan pengoreksian data yang telah dikumpulkan, tujuannya adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang ada pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding*, merupakan pemberian kode-kode isyarat yang dibuat kedalam bentuk huruf atau angka yang menjadi petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. *Entry data*, setelah melakukan kegiatan *coding* di SPSS, selanjutnya menginput data ke masing-masing variabel yang diteliti, urutan data yang diinput berdasarkan nomor responden pada kuesioner.
4. *Cleaning data*, setelah melakukan penginputan data, selanjutnya dilakukan analisis frekuensi pada semua variabel untuk melihat ada tidaknya *missing data*. Data yang *missing* dibersihkan sehingga dapat dilakukan proses analisis.
5. *Tabulating* yaitu tahap pengelompokkan jawaban-jawaban yang serupa secara teratur dan sistematis. Tahap ini dilakukan dengan cara mengelompokkan jawaban-jawaban responden yang serupa. Melalui data akan tampak ringkas dan bersifat merangkum.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat menurut (Notoatmodjo, 2018 dalam (Cahyaningrum & Gunawan, 2023) merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa proporsi variabel yang diteliti dan disajikan dalam bentuk tabel. Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan atau menjelaskan masing-masing variabel yang diteliti dalam bentuk distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian. Analisis univariat dengan presentase distribusi frekuensi dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

- P = Presentase yang dicari
 F = Frekuensi sampel untuk setiap pertanyaan
 n = Jumlah keseluruhan sampel

2. Analisis Bivariat

Menurut (Notoatmodjo, 2018 dalam (Cahyaningrum & Gunawan, 2023) analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariat merupakan analisis yang melibatkan sebuah variabel dependen dan sebuah variabel independen. Untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis statistik dengan uji *chi-square* (χ^2). Adapun syarat penggunaan uji *chi-square* (χ^2) adalah sebagai berikut :

- a. Frekuensi yang diharapkan dan masing-masing sel tidak boleh kecil (< 5).
- b. Untuk tabel *kontingensi* 2x2, penggunaan uji *chi-square* disarankan:
 - 1) Bila $n > 40$ gunakan χ^2 dengan koreksi *kontinuitas* (*Yate's Correction*) rumus untuk tabel *kontingensi* 2x2.

- 2) Bila n ada di antara 20 sampai 40, uji χ^2 dengan rumus *Yate's Correction* boleh digunakan bila semua frekuensi diharapkan (E) = lima atau lebih. Bila frekuensi diharapkan <5 pakai uji *Fisher*.
- 3) Bila $n < 20$, pakailah uji *Fisher* untuk kasus apapun. Untuk tabel *kontingensi 2x2* dapat dilakukan perhitungan uji *chi-square* menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 3.4 Analisis Tabel 2x2 Koreksi Yate's

Variabel Independen	Variabel Dependen		Jumlah
	Baik	Kurang Baik	
Baik	a	b	a+b
Kurang Baik	c	d	c+d
Jumlah	a+c	b+d	n

Dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \frac{n (|ad-bc| - \frac{n}{2})^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

menentukan uji kemaknaan hubungan dengan cara membandingkan nilai p (p value) dengan nilai $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% dan derajat kebebasan = 1 dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

- Nilai p (p value) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang bermakna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Nilai p (p value) $\geq 0,05$ maka H_0 gagal ditolak, yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antar variabel bebas dengan variabel terikat.

I. Jadwal Penelitian

Rencana jadwal penelitian yang dimulai dari penyusunan proposal penelitian sampai dengan uji pendadaran dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Okt- Des 2024	Jan- Feb 2025	Mar- Apr 2025	Mei- Juni 2025	Juli- Ags 2025
Pengajuan judul, penyusunan dan konsultasi proposal					
Seminar proposal					
Revisi proposal					
Penelitian					
Pengolahan data dan konsultasi					
Seminar hasil dan revisi					
Pendadaran					

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

J. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan ruang lingkup atau variabel yang diteliti untuk mengarahkan kepada pengukuran terhadap variabel yang bersangkutan serta pengembangan instrument (alat ukur). Adapun definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Kriteria Objektif	Skala Ukur
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah penilaian kuantitas, kualitas,	Kuesioner a. Sangat setuju = 4 b. Setuju = 3	1. Kinerja Baik, jika skor $\geq 23,1$.	Ordinal

	ketepatan dan efektivitas.	<p>c. Tidak setuju = 2</p> <p>d. Sangat tidak setuju = 1</p>	<p>2. Kinerja Kurang baik, jika skor < 23,1.</p> <p>(Hijriah, 2021)</p>	
Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan kegiatan yang memengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi.	<p>Kuesioner</p> <p>a. Sangat setuju = 4</p> <p>b. Setuju = 3</p> <p>c. Tidak setuju = 2</p> <p>d. Sangat tidak setuju = 1</p>	<p>1. Efektif, jika skor $\geq 17,5$.</p> <p>2. Kurang Efektif, jika skor < 17,4.</p> <p>(Hijriah, 2021)</p>	Ordinal
Motivasi	Motivasi adalah proses yang menimbulkan dorongan dan rasa ingin bekerja baik secara sadar maupun tidak	<p>Kuesioner</p> <p>a. Sangat setuju = 4</p> <p>b. Setuju = 3</p> <p>c. Tidak setuju = 2</p> <p>d. Sangat tidak setuju = 1</p>	<p>1. Termotivasi, jika skor $\geq 14,4$.</p> <p>2. Kurang Termotivasi, jika skor < 14,3.</p>	Ordinal

	sadar demi terwujudnya tujuan yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan aktualisasi diri.		(Hijriah, 2021)	
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan nonfisik	Kuesioner a. Sangat setuju = 4 b. Setuju = 3 c. Tidak setuju = 2 d. Sangat tidak setuju = 1	1. Lingkungan Kerja Baik, jika skor $\geq 11,1$. 2. Lingkungan Kerja Kurang baik, jika skor < 10 . (Sundry, 2023)	Ordinal

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum UPTD Puskesmas Segiri

UPTD Puskesmas Segiri merupakan salah satu Puskesmas yang ada di Kota Samarinda, Puskesmas Segiri terletak di Jalan Ramania 2 RT.47, Nomor 12 Kelurahan Sidodadi Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Dengan luas wilayah kerja Puskesmas Segiri terdiri dari Kelurahan Sidodadi 287 km² dan Kelurahan Dadimulya 237,8 Ha. Sasaran Penduduk yang dilayani oleh Puskesmas Segiri sebanyak 36.570 jiwa. Diklasifikasikan menurut jenis kelamin, dari total 36.570 jiwa atau 50.78% laki-laki dan 17.998 jiwa atau 49.21% perempuan.

Adapun batas wilayah kerja Puskesmas Segiri adalah :

- a. Sebelah Utara : Puskesmas Sempaja dan Puskesmas Remaja
- b. Sebelah Barat : Puskesmas Juanda
- c. Sebelah Selatan : Puskesmas Pasundan
- d. Sebelah Timur : Puskesmas Sidomulyo dan Puskesmas Temindung.

Jumlah penduduk Kelurahan Sidodadi dan Kelurahan Dadimulya Tahun 2023 mengalami penurunan bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, baik pada jenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Adapun jumlah penduduk Kelurahan Sidodadi dan Kelurahan Dadimulya tahun 2021-2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2021

Jumlah Penduduk Tahun 2021			
Desa/Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah (Jiwa)
Sidodadi	13.575	13.084	26.659
Dadimulya	6.748	6.481	13.229

**Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Badan Pusat Statistik
(BPS) Tahun 2022**

Jumlah Penduduk Tahun 2022			
Desa/Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah (Jiwa)
Sidodadi	12.497	12.130	24.627
Dadimulya	6.211	6.030	12.241

**Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Badan Pusat Statistik
(BPS) Tahun 2023**

Jumlah Penduduk Tahun 2023			
Desa/Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah (Jiwa)
Sidodadi	12.395	12.008	24.403
Dadimulya	6.177	5.990	12.167

2. Visi dan Misi Puskesmas Segiri

a. Visi

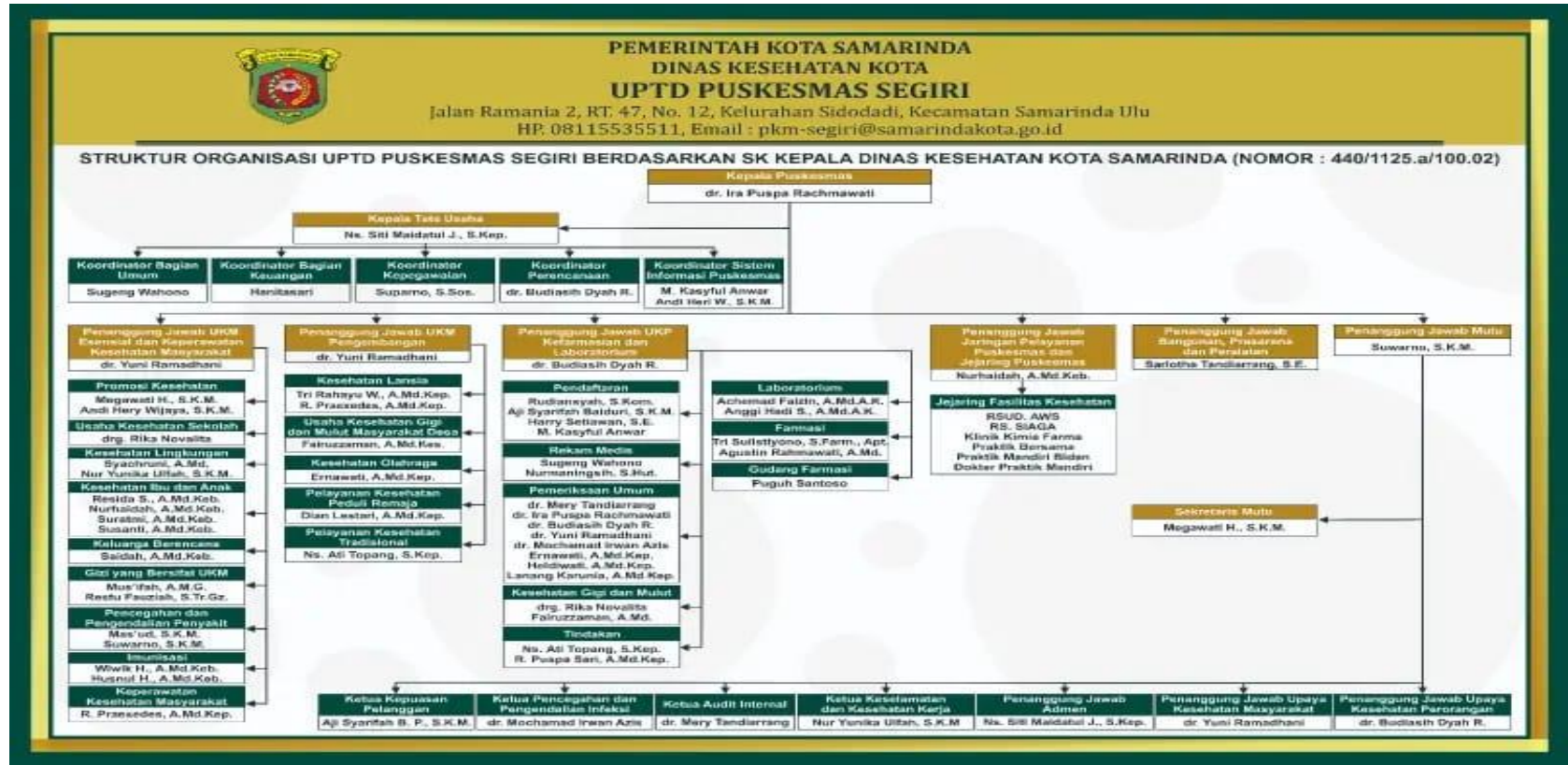
Menjadi pusat pelayanan kesehatan yang bermutu dan sebagai mitramasyarakat dalam mewujudkan masyarakat sehat dan mandiri.

b. Misi

Misi yang ditetapkan Puskesmas Segiri untuk mencapai visi tersebut sebagai berikut : Meningkatkan pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat dan kepuasan pelanggan. Meningkatkan kemitraan dengan masyarakat lintas sektoral dan swasta. Meningkatkan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan dengan menerapkan sistem manajemen mutu menuju tercapainya pelayanan prima, berkualitas dan profesional. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan untuk pelayan yang profesional. Memberdayakan potensi keluarga dan masyarakat dalam mewujudkan keluarga sehat dan mandiri.

3. Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Segiri

Susunan Organisasi UPTD Puskesmas Segiri Kota Samarinda Sebagai berikut :



Gambar 4.1 Strukur Organisasi UPTD Puskesmas Segiri

4. Data Ketenagaan UPTD Puskesmas Segiri

Berdasarkan data yang ada di Puskesmas Segiri jumlah tenaga yang ada sebanyak 50 orang pegawai yang terdiri dari :

Tabel 4.4 Data Ketenagaan UPTD Puskesmas Segiri Tahun 2024

No	Jenis SDM	ASN	Non ASN	Jumlah
1	Dokter Umum	5	0	5
2	Dokter Gigi	1	0	1
3	Perawat	7	2	9
4	Terapis Gigi dan Mulut	1	0	1
5	Bidan	5	2	7
6	Apoteker	1	0	1
7	Asisten Apoteker	1	1	2
8	Promosi Kesehatan	1	2	3
9	Epidemiologi	2	0	2
10	Kesehatan Lingkungan	2	0	2
11	Tenaga Gizi	1	1	2
12	Tenaga ATLM/Laboratorium	1	1	2
13	Rekam Medik	0	0	0
14	Akuntan	0	0	0
15	Sopir Ambulance	0	1	1
16	Kebersihan	0	2	2
17	Keamanan	0	1	1
18	Administrasi Umum	5	4	9
Total		33	17	50

Sumber : Profil UPTD Puskesmas Segiri Kota Samarinda 2023

B. Hasil Penelitian & Analisis Data

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Segiri Kota Samarinda, pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret Tahun 2025. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan secara primer dengan cara

peneliti menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan data disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan menggunakan analisis tabulasi silang (*chi-square*) sesuai dengan tujuan penelitian dan disertai narasi sebagai penjelasan tabel.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh jumlah responden sesuai dengan yang telah ditentukan yaitu 46 responden.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ciri yang menggambarkan identitas responden yang membedakan antara satu responden dengan responden lainnya. Karakteristik responden yang diamati meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

a. Usia

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21-25 Tahun	1	2.2%
26-35 Tahun	8	17.4%
36-45 Tahun	17	37.0%
>45 Tahun	20	43.5%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 46 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia kategori tertinggi pada > 45 Tahun sebanyak 20 responden (43.5%), lalu kategori usia 36-45 Tahun sebanyak 17 responden (37.0%), disusul dengan kategori usia 26-35 Tahun sebanyak 8 responden (17.4%), dan posisi terendah pada kategori usia 21-25 Tahun sebanyak 1 responden (2.2%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	32.6%
Perempuan	31	67.4%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 46 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase paling tinggi yaitu 31 responden (67.4%) dan posisi terendah jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden (32.6%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	3	6.5%
D3	14	30.4%
S1	28	60.9%
S2	1	2.2%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terdapat 46 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir tertinggi pada kategori S1 sebanyak 28 responden (60.9%), disusul dengan D3 sebanyak 14 responden (30.4%), lalu jenjang SMA sebanyak 3 responden (6.5%), dan yang terendah S2 sebanyak 1 responden (2.2%).

d. Lama Bekerja

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	2	4.3%
1-5 Tahun	3	6.5%
5-10 Tahun	8	17.4%
>10 Tahun	33	71.7%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 46 responden menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan lama bekerja tertinggi pada kategori > 10 Tahun sebanyak 33 responden (71.7%), lalu kategori 5-10 Tahun sebanyak 8 responden (17.4%), disusul kategori 1-5 Tahun sebanyak 3 responden (6.5%), dan terendah pada kategori < 1 Tahun sebanyak 2 responden (4.3%).

2. Hasil Analisis Univariat

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.9 Distribusi Kinerja Pegawai Pada Pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Kinerja Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
Kinerja Kurang Baik	27	58.7%
Kinerja Baik	19	41.3%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 46 responden menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dengan kategori tertinggi yaitu kinerja kurang baik sebanyak

27 responden (58.7%), sedangkan kinerja baik sebanyak 19 responden (41.3%).

b. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.10 Distribusi Kepemimpinan Pada Pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Kepemimpinan	Jumlah	Persentase (%)
Efektif	24	52.2%
Kurang Efektif	22	47.8%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 46 responden menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan pada pegawai Puskesmas Segiri dengan kategori yang tertinggi yaitu responden merasa efektif sebanyak 24 responden (52.2%), sedangkan kategori kurang efektif sebanyak 22 responden (47.8%).

c. Motivasi

Tabel 4.11 Distribusi Motivasi Pada Pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
Termotivasi	17	37.0%
Kurang Termotivasi	29	63.0%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 46 responden menunjukkan bahwa variabel motivasi pada pegawai Puskesmas Segiri dengan kategori yang tertinggi yaitu responden merasa kurang termotivasi sebanyak 29 responden (63.0%), sedangkan kategori termotivasi sebanyak 17 responden (37.0%).

d. Lingkungan Kerja

**Tabel 4.12 Distribusi Lingkungan Kerja Pada Pegawai
Puskesmas Segiri Kota Samarinda**

Lingkungan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Lingkungan Kerja Baik	18	39.1%
Lingkungan Kerja Kurang Baik	28	60.9%
Total	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 46 responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada pegawai Puskesmas Segiri dengan kategori tertinggi yaitu lingkungan kerja kurang baik sebanyak 28 responden (60.9%), dan lingkungan kerja baik sebanyak 18 responden (39.1%).

3. Hasil Uji Bivariat

- a. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Bivariat Variabel Kepemimpinan dengan
Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan	Kinerja Pegawai				Total	<i>p-value</i>
	Kurang Baik		Baik			
	n	%	n	%		
Kurang Efektif	17	37.0%	5	10.9%	22	47.8%
Efektif	10	21.7%	14	30.4%	24	52.2%
Total	27	58.7%	19	41.3%	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan dari hasil tabel 4.13 di atas dapat diketahui dari 46 responden menunjukkan bahwa 17 responden (37.0%) yang menyatakan kurang efektif dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 5 responden (10.9%) yang menyatakan kurang efektif dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan efektif dengan kinerja pegawai kurang baik 10 responden (21.7%) dan ada

sekitar 14 responden (30.4%) yang menyatakan efektif dengan kinerja pegawai baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.032. jadi H_0 ditolak ($0.032 < 0.05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

b. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Tabel 4.14 Hasil Uji Bivariat Variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Motivasi	Kinerja Pegawai				Total	<i>p-value</i>	
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n		%
Kurang Termotivasi	24	52.2%	5	10.9%	29	63.0%	0.000
Termotivasi	3	6.5%	14	30.4%	17	37.0%	
Total	27	58.7%	19	41.3%	46	100%	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 di atas dapat diketahui dari 46 responden menunjukkan bahwa 24 responden (52.2%) yang menyatakan kurang termotivasi dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 5 responden (10.9%) yang menyatakan kurang termotivasi dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan termotivasi dengan kinerja pegawai kurang baik 3 responden (6.5%) dan ada sekitar 14 responden (30.4%) yang menyatakan termotivasi dengan kinerja pegawai baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.000. jadi H_0 ditolak ($0.000 < 0.05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai.

- c. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Tabel 4.15 Hasil Uji Bivariat Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai				Total	<i>p-value</i>
	Kurang Baik		Baik			
	n	%	n	%	n	
Lingkungan Kerja Kurang Baik	24	52.2%	4	8.7%	28	60.9%
Lingkungan Kerja Baik	3	6.5%	15	32.6%	18	39.1%
Total	27	58.7%	19	41.3%	46	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui dari 46 responden menunjukkan bahwa 24 responden (52.2%) yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 4 responden (8.7%) yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan lingkungan kerja baik dengan kinerja pegawai kurang baik sebanyak 3 responden (6.5%) dan ada sekitar 15 responden (32.6%) yang menyatakan lingkungan kerja baik dengan kinerja pegawai baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.000. jadi H_0 ditolak ($0.000 < 0.05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dilakukan pembahasan mengenai hubungan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda. Pada penelitian ini responden yang kinerjanya kurang baik sebagian besar

dari kalangan perempuan, pada usia > 45 tahun, dengan pendidikan terakhir S1 dan lama bekerja > 10 tahun.

a. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 24 responden (52.2%) menyatakan efektif, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja baik berjumlah 14 responden (30.4%) hal ini dikarenakan sebagian besar responden menyatakan sudah ada motivasi yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai baik itu dalam tim maupun individu, dimana sebelum membuat perencanaan atau keputusan pimpinan selalu mengenali permasalahan yang ada mencari tahu sebab dan akibatnya dan merumuskan masalah serta pimpinan berusaha untuk memberikan alternatif pemecahan masalah. Serta melibatkan pegawainya dalam rencana usulan kegiatan dalam program setiap tahun.

Terdapat responden menyatakan efektif namun memiliki kinerja kurang baik berjumlah 10 responden (21.7%). Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Rendahnya kinerja meskipun efektivitas kerja tinggi mencerminkan kekurangan dalam aspek motivasional. Pemimpin perlu memperkuat gaya kepemimpinannya dengan membangun hubungan interpersonal yang positif, memberi pengakuan, dan mendorong partisipasi aktif, sehingga pegawai tidak hanya bekerja efektif, tetapi juga bermotivasi tinggi untuk memberikan hasil kinerja yang baik.

Adapun dari 22 responden (47.8%) menyatakan kurang efektif, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja kurang baik berjumlah 17 responden (37.0%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden masih ada yang merasakan ketidaktepatan dalam keputusan yang diambil pimpinan, dimana kurangnya pemimpin dalam mengkomunikasikan secara dua arah

untuk melibatkan atau mengajak secara keseluruhan pegawai untuk merumuskan tujuan dan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan. Terdapat pula responden yang menyatakan kurang efektif namun memiliki kinerja baik berjumlah 5 responden (10.9%). Hal ini dikarenakan pegawai mengikuti arahan dan pedoman yang diberikan pimpinan, dan tingginya motivasi membuat kinerja baik.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil *p-value* : $0.032 < \alpha : 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman *et al*, (2024) menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian Samosir (2020) menunjukkan hasil $0.029 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematang Siantar Tahun 2017.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam instansi kesehatan, pimpinan bertugas untuk mengawasi serta mengontrol jalannya suatu instansi. Sehingga peran pemimpin di lingkungan instansi sangat vital serta memastikan instansi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditargetkan. Penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, karena dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu untuk memengaruhi orang lain agar memiliki kemampuan bekerja sama dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Sebagai dasar definisi kepemimpinan mencerminkan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses untuk memengaruhi terhadap orang lain untuk membimbing antara suatu hubungan dalam organisasi atau instansi.

Didapatkan ada hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Wilayah Kerja Puskesmas Segiri. Diketahui kepemimpinan sebagai seperangkat kemampuan individual yang sangat subyektif dan sulit diukur secara kualitatif dengan angka. Kemampuan seseorang memengaruhi orang lain adalah bersumber dari hati nurani yang sangat subyektif. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak dapat diajarkan, apalagi ditiru oleh seseorang sejak dilahirkan (Geneen, 1984). Didukung pendapat (Azizah, 2023) mengemukakan kepemimpinan yang efektif bisa berkaitan erat dengan peningkatan kinerja individu maupun kelompok serta dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif secara keseluruhan. Kepemimpinan dapat digunakan untuk memengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Semakin kuat pengaruh kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas dan memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Solusi untuk mempertahankan efektivitas kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan

meningkatkan peran kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan instansi, serta pemimpin hendaknya lebih banyak bekerja sama dengan pegawai dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan agar terciptanya kerjasama yang baik dan mendorong gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Pengambilan keputusan merupakan suatu proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan Puskesmas.

b. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 17 responden (37.0%) sangat termotivasi, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja baik berjumlah 14 responden (30.4%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi yang dimiliki, kebijakan keselamatan kerja yang jelas dan memadai, kebijakan instansi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti menyediakan cuti tahunan, cuti melahirkan, dan cuti untuk keperluan keluarga tanpa mengurangi hak-hak kepegawaian, serta komunikasi antar pegawai dengan pimpinan yang berjalan dengan baik dan pimpinan selalu melibatkan pegawai dalam pertemuan atau rapat, inovasi dan kreativitas pegawai selalu dihargai oleh pimpinan, serta sanksi yang ditetapkan sudah sesuai dengan kebijakan yang ada di Puskesmas.

Terdapat responden sangat termotivasi namun memiliki kinerja kurang baik berjumlah 3 responden (6.5%). Hal ini dikarenakan keefektifan yang tinggi namun kurangnya kemampuan

dalam bekerja, membuat kinerja responden menjadi kurang baik dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang berperan penting dalam menentukan tingkat upaya, ketekunan, dan komitmen seseorang terhadap tugas yang diemban. Ketika motivasi rendah, meskipun sarana dan kebijakan telah mendukung, pegawai cenderung tidak menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab maupun inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas dan pencapaian target kerja.

Adapun dari 29 responden (63.0%) yang memiliki motivasi kurang baik, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja kurang baik berjumlah 24 responden (52.2%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi yang dimiliki pegawai, tidak adanya penghargaan atau *reward* yang diberikan berupa pujian ataupun hadiah bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta tidak adanya kenaikan pangkat bagi pegawai yang berprestasi. Terdapat pula responden yang memiliki motivasi kurang baik namun memiliki kinerja baik berjumlah 5 responden (10.9%). Hal ini dikarenakan keefektifan yang rendah namun tidak menurunkan kemampuan responden dalam bekerja dengan baik, sehingga membuat hasil kinerja baik dalam bekerja.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil *p-value* : $0.000 < \alpha : 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masnah *et al*, (2020) menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakesi Kota Parepare. Penelitian Samosir (2020) menunjukkan hasil $0.002 <$

0.05, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematang Siantar Tahun 2017.

Motivasi merupakan dorongan bagi pegawai Puskesmas untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, dengan baik. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan melalui motivasi seperti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan dorongan bagi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan. Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkahlaku yang kuat untuk mencapai tujuan. Motivasi intrinsik meliputi kebutuhan seperti seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis. Keinginan yakni suatu rasa suka dan rasa keinginan suatu hal tanpa adanya pengaruh dari orang lain, dan harapan yakni seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri.

Selanjutnya motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik meliputi dorongan keluarga yakni seseorang lebih bersemangat melakukan pekerjaan bukan karena kehendak sendiri melainkan karena adanya dorongan dari keluarga seperti pasangan (suami atau istri), orang tua, kakak atau adik dan teman. Termasuk juga lingkungan dimana

seseorang tersebut bekerja. Lingkungan dapat memengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran besar dalam memotivasi seseorang dalam mengubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan, yang tinggi. Imbalan yaitu sesuatu yang didapatkan setelah seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri. Motivasi sangat memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Sehingga semakin baik motivasi pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin kurang baik motivasi pegawai maka akan semakin kurang baik kinerja pegawai.

Solusi untuk mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu pihak Puskesmas perlu memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Bentuk motivasi dapat diberikan melalui penghargaan atau *reward* atas kinerja yang baik, pemberian insentif atau tunjangan yang sesuai, serta pengakuan atas kontribusi pegawai. Selain itu, penyediaan peluang pengembangan diri seperti pelatihan dan *workshop* juga penting dilakukan untuk mendorong semangat dan loyalitas pegawai. Dengan meningkatkan motivasi pegawai, Puskesmas dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik dalam meningkatkan kinerja yang ada di Puskesmas.

c. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 18 responden (39.1%) menyatakan lingkungan kerja baik, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja baik berjumlah 15 responden (32.6%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa struktur kerja yang ada sudah baik dan pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai. Dan dengan masa kerja pegawai yang sudah cukup lama yaitu > 10 tahun pegawai cenderung memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan juga sesama rekan kerja.

Terdapat responden yang menyatakan lingkungan kerja baik namun memiliki kinerja kurang baik berjumlah 3 responden (6.5%). Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi secara dua arah dan masih kurangnya motivasi. Jika kebutuhan sosial seperti komunikasi dan penghargaan atau *reward* belum terpenuhi, maka motivasi kerja pegawai dapat membuat motivasi kerja menjadi kurang baik.

Adapun dari 28 responden (60.9%) yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja kurang baik berjumlah 24 responden (52.2%), hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang merasa komunikasi dan koordinasi antarpegawai terkadang belum tersampaikan secara merata, serta kerjasama tim yang kurang baik sehingga berpotensi memengaruhi kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Terdapat pula responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik namun memiliki kinerja baik berjumlah 4 responden (8.7%). Hal ini dikarenakan komunikasi yang baik dan tingginya motivasi kerja.

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh hasil menunjukkan $p\text{-value} : 0.000 < \alpha : 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Manalu (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simar Jaya. Penelitian Gultom (2024) menunjukkan hasil $0.010 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan Kota Samarinda.

Lingkungan kerja sangat memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu instansi, sehingga sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin disuatu instansi akan nyaman lingkungan kerja, yang nyaman sangat memengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja. Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja fisik merupakan sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai. sedangkan lingkungan kerja nonfisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Lingkungan kerja merupakan tempat para pegawai melakukan pekerjaan rutin mereka. Pegawai akan lebih produktif dalam pengaturan yang memungkinkan mereka untuk bersantai dan menjadi diri mereka sendiri. Karena pegawai lebih cenderung menempatkan jam produktif dan mempertahankan sikap positif tentang pekerjaan dan tempat kerja mereka jika menikmati berada disana, suasana tempat kerja memainkan peran penting di suatu instansi.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Sebagai solusi untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan mempertahankan kinerja pegawai maka pihak puskesmas perlu meningkatkan produktivitas pegawai. oleh karena itu, pentingnya menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui peningkatan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang terbuka, dan penguatan kerjasama tim agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

5. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami peneliti dalam mengumpulkan data penelitian ini yaitu peneliti kesulitan mengumpulkan data dari pegawai Puskesmas Segiri Kota Samarinda dikarenakan pegawai memiliki jam kerja yang padat dan masih adanya pegawai yang tidak ada di Puskesmas saat jam kerja sehingga waktu penelitian yang diperlukan oleh peneliti terkadang tertunda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda dengan diperoleh nilai *p-value* $0.032 < 0.05$.
2. Terdapat hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda dengan diperoleh nilai *p-value* $0.000 < 0.05$.
3. Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda dengan diperoleh nilai *p-value* $0.000 < 0.05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Segiri Kota Samarinda, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Pimpinan Puskesmas diharapkan dapat meningkatkan peran kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, dengan melibatkan pegawai secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin juga diharapkan dapat memberikan arahan dan supervisi yang konsisten serta memberikan umpan balik yang membangun terhadap kinerja pegawai.

b. Motivasi

Puskesmas disarankan untuk memperhatikan faktor – faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Bentuk motivasi dapat diberikan melalui penghargaan atau *reward* atas kinerja pegawai yang baik, pemberian insentif atau tunjangan yang sesuai, serta pengakuan atas kontribusi pegawai. Selain itu, penyediaan peluang pengembangan diri seperti pelatihan dan *workshop* juga penting dilakukan untuk mendorong semangat dan loyalitas pegawai.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. oleh karena itu, pentingnya menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui peningkatan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang terbuka, dan penguatan kerjasama tim agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mendalam menggunakan variabel berbeda untuk menggali hubungan yang lebih luas seperti kompetensi, beban kerja ataupun kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arin, B., Indar, Aripa, L., & Haris, H. (2021). *Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Panambungan Kota Makassar*. 4(1), 17–28.
- Ayu, I., Arnita, L., & Mulyanti, D. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit : Tinjauan Teoritis*. 7(1).
- Azizah, N. (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Deputi Kemenparekraf RI*. 2(4).
- Banne, A., Sukri, Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pt. PLN. (Persero) ULTG Palopo*. 18(2), 309–325.
- Cahyaningrum, W., & Gunawan. (2023). *Hubungan Antara Intensitas Penggunaan Gawai dengan Perkembangan Literasi Awal Pada Anak Prasekolah Usia 4-6 Tahun di TK A isiyah Kedungharjo Mantingan*. 1, 228–239.
- Chomaerah, S. (2020). *Program Pencegahan dan Penanggulangan Ruberkulosis di Puskesmas*. 4(3), 398–410.
- Dewi, R., Winarti, W., & Suhita, D. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar*. 2(4).
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). *Peranan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kota Kupang*. 13(2), 68–77.
- Hijriah. (2021). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Galesong Tahun 2021*.
- Marisyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan*. 1(4), 576–585.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masnah, Abidin, & Ukkas, D. (2020). *Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare*. 3(3).



- Mikrajab, M. A., Machfutra, E. D., Riset, B., Ahli, I., & Masyarakat, K. (2022). *PEMBIAYAAN PROGRAM UKM ESENSIAL DI DINAS KESEHATAN KOTA TERNATE (FINANCING OF ESSENTIAL PUBLIC HEALTH SERVICES PROGRAM AT THE TERNATE HEALTH OFFICE)*. 11(04), 7–13.
- Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya*. 1, 35–52.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nainggolan, N., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2020). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi Kasus Bank XYZ*. 3(2), 109–124.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/373654/permenkes-no-19-tahun-2024>.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>.
- Pudjiati, & Yusuf, T. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan*. 12(September 2021), 180–193.
- Putri, T. (2023). *Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur*. Universitas Mulawarman.
- Putro, A. W., & Saryanti, E. (2023). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Matahari Departemen Store Pakuwon Mall Solo Baru*. 10(1), 11–23.
- Rahmi, N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo*. 2(2).
- Ramadani, R. (2021). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Jongaya Kota Makassar Tahun 2021*.
- Ramadhan, F. A., Adriani, Z., & Chairunnisa, F. (2024). *Pengaruh Keterikatan*

- Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung).* 12(2), 78–87.
- Roswah, H. F., Sumaryan, H. I., & Dinar, K. L. (2024). *Analisis Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan.* 5(5).
- Samsuddin, D. H. (2023). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Issue May).*
- Saragih, J. W. B. (2020). *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bah Kapul di Wilayah Kerja Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematang Siantar tahun 2021.* 6(1), 499–515.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera.* 11(1), 19–33.
- Siagian, A. O., Suhendri, Haudi, & Wijoyo, H. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan komite farmasi nasional.* 1(2), 124–133.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.* 9, 273–281.
- Simanjuntak, R. T. E., & Manalu, H. M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Simar Jaya.* 15(1), 74–89.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Kedua). ALFABETA,cv.
- Sukataman, Soodiqoh, M., Farkhah'Azizah, & Falaakhuddin, M. H. (2023). *Teori Pendekatan dan Model Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan.* 7(1), 89–104.
- Sunday, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Merlung-Tanjab Barat.*
- Suwarto. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.* 11(1), 15–24. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Triwijayanto, A., & Wahyudin, D. (2025). *Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik , Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap*

- Kinerja pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. 6(2), 164–173.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan.
<https://peraturan.bpk.go.id/details/258028/uu-no-17-tahun-2023>.
- Usman, I., Kepemimpinan, G., Kerja, D., & Kunci, K. (2022). *Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. 5(2), 1178–1192.*
- Wasiman. (2023). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Klinik Alam Sehat Kota Batam. 1(1), 30–37.*
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. 3, 63–76.*

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Uji Validitas

	<p>UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI</p> <p>SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986 SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023</p>	
Samarinda, 07 Januari 2025		
<p>Nomor : 379/FKM-UWGM /A/I/2025 Lamp. : - Perihal : <u>Permohonan Izin Uji Validitas dan Realibilitas</u></p>		
<p>Kepada Yth. Kepala UPTD Puskesmas Juanda Di - <u>Samarinda</u></p>		
<p>Dengan hormat,</p> <p>Dalam rangka penyelesaian tugas mata kuliah “<i>Skripsi</i>” Semester 7 (tujuh) mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk diberikan izin melakukan Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Penelitian di UPTD Puskesmas Juanda..</p> <p>kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :</p> <p>Nama : Sofiana Nina Kwuta NPM : 2113201035 Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan</p> <p>Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.</p>		
<p>Samarinda, 06 Januari 2025 A.n Dekan Ketua Program Studi</p>		
		
<p>Istiarto, SKM., M.Kes NIK. 2010.085.116</p>		
<p>Contact Person: +62 85349511497</p> <p>Tembusan:</p> <p>1. Arsip</p>		
<p>Telp : (0541) 4121117 Fax : (0541) 736572 Email : fkm@uwgm.ac.id Website : fkm.uwgm.ac.id</p>	<p><i>Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang dan mulia.</i></p>	<p>Kampus Biru UWGM Gedung C Lantai 1 FKM Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08 Samarinda, 75119</p>

Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Uji Validitas



**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS JUANDA**

Jalan Juanda 8 Gang Salak III No. 5 RT. 14, Kecamatan Samarinda Ulu
Samarinda, Kalimantan Timur, Kode Pos 75124

<https://pkm-juanda.samarindakota.go.id> E-mail: puskesmasjuandasmd@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI UJI VALIDITAS

NO. 400.7/010/100.02.005

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPTD Puskesmas Juanda menerangkan bahwa :

Nama	: Sofiana Nina Kwuta
NIM	: 2113201035
Fakultas	: Kesehatan Masyarakat
Universitas	: Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Yang bersangkutan telah melaksanakan Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner Penelitian pada tanggal 8 Januari 2024.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Samarinda, 9 Januari 2024

Kepala UPTD Puskesmas Juanda

[Handwritten Signature]
dr. Panuturi Ratih Elizabeth Thresna Sinaga
NIP. 197403182002122005

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI

SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986
SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023

Nomor : 622/FKM-UWGM/A/III/2025
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala UPTD Puskesmas Segiri

Di - Samarinda

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan penelitian di UPTD Puskesmas Segiri.

Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Sofiana Nina Kwuta
NPM : 2113201035
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan
Judul Karya Ilmiah : Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Capaian Program Pencegahan Tuberkulosis Di Wilayah Kerja Puskesmas Segiri Kota Samarinda.

Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Samarinda, 13 Maret 2025

Ketua Program Studi

Istianto, SKM, M.Kes
NIK. 2010.085.116

Contact Person: +62 85349511497

Tembusan:

1. Arsip

Telp : (0541) 4121117
Fax : (0541) 736572
Email : fkm@uwgm.ac.id
Website : fkm.uwgm.ac.id

Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia.

Kampus Biru UWGM
Gedung C Lantai 1 FKM
Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08
Samarinda, 75119

Lampiran 4. Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN KOTA
UPTD PUSKESMAS SEGIRI

Jalan Ramania 2, RT. 47, No. 12, Kec. Samarinda Ulu Kota Samarinda,
 Kalimantan Timur, Kode pos 75123, HP.08115535511
 Laman : <https://pkm-segiri.samarindakota.go.id>, Pos-el : pkm-segiri@samarindakota.go.id

SURAT KETERANGAN

No. 400.07 / 2022 / 100.02.014

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ns.Siti Maidatul Janah, S.Kep
 NIP : 197306121996032005
 Pangkat / Gol. : Penata Tk.1 / III.d
 Jabatan : Ka Sub Bag TU UPTD. Puskesmas Segiri Samarinda

Dengan ini menyatakan bahwa nama tersebut dibawah ini :

NO	NAMA	NPM	PEMINATAN
1	Sofiana Nina Kwuta	2113201035	Kesehatan Masyarakat

Sehubungan dengan surat ijin penelitian mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda fakultas Kesehatan Masyarakat dengan nomor surat : 622 / FKM – UWGM / III / 2025 . Maka Kami dari Puskesmas Segiri menyatakan mahasiswa tersebut diatas siap menerima mahasiswa untuk melakukan Ijin Penelitian di Puskesmas Segiri Samarinda

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 14 Maret 2025
 Ka Sub Bag TU UPTD Puskesmas Segiri
 Ns.Siti Maidatul Janah, S.Kep
 NIP: 197306121996032005



Lampiran 5. Lembar Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

(Informed Consent)

Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Perkenalkan, nama saya Sofiana Nina Kwuta. Saya mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam rangka tugas akhir kelulusan (skripsi), saya akan mengadakan penelitian dengan topik “ **Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda**”. Jika Bapak/Ibu setuju untuk berpartisipasi. Bapak/Ibu akan diminta untuk mengisi serangkaian kuesioner yang menanyakan tentang informasi pribadi Bapak/Ibu. Proses pengisian kuesioner ini akan memakan waktu sekitar 10 – 15 menit. Jika Bapak/Ibu menemukan kesulitan dalam memahami item kuesioner Bapak/Ibu dapat bertanya kepada saya.

Penelitian ini telah disetujui oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Prosedur penelitian ini tidak akan merugikan Bapak/Ibu maupun instansi Bapak/Ibu. Identitas pribadi Bapak/Ibu dan informasi yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi dari penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan kinerja pegawai di Puskesmas. Tanda tangan Bapak/Ibu pada formulir ini akan menunjukkan bahwa Bapak/Ibu memahami prosedur penelitian dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih atas kerja sama Bapak/Ibu.

Samarinda,.....2025

Responden

Peneliti,

(.....)

(Sofiana Nina Kwuta)

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS SEGIRI KOTA SAMARINDA

Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Dengan hormat,

Saya Sofiana Nina Kwuta mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Univeristas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dalam rangka tugas akhir kelulusan (skripsi) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini akan saya gunakan sebagai data penelitian saya dengan judul “**Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda**”.

Data ini hanya akan digunakan untuk menyusun skripsi dan tidak digunakan untuk kepentingan lain. Kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi setiap butir pertanyaan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan penelitian ini. Saya sangat mengharapkan kerja sama Bapak/Ibu dengan menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu saya menyampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Sofiana Nina Kwuta

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai dengan yang dialami dan dirasakan. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.
3. Rentang skala dari 1 sampai 4 :
SS = Sangat Setuju (4)
S = Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia :
 21 – 25 Tahun
 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun
 > 45 Tahun
2. Jenis Kelamin :
 Laki – laki
 Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :
 SMA
 D3
 S1
 S2
4. Lama Bekerja :
 < 1 Tahun
 1 – 5 Tahun
 5 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

III Pertanyaan Variabel Kepemimpinan :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
C1	Pimpinan menentukan keputusan sebelum mempertimbangkan pendapat tim				
C2	Keputusan yang diambil pimpinan selalu mempertimbangkan kepentingan organisasi				
C3	Pimpinan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja tim				
C4	Pimpinan berkomunikasi secara efektif dan selalu mendengarkan pendapat dan saran tim kerja				
C5	Pimpinan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil				

IV Pertanyaan Variabel Motivasi :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
D1	Tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi yang dimiliki pegawai				
D2	Saya merasa aman dalam bekerja karena kebijakan keselamatan kerja yang jelas dan memadai				
D3	Kebijakan instansi mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				
D4	Inovasi dan kreativitas pegawai selalu dihargai oleh pimpinan				

V Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
E1	Saya memiliki hubungan yang baik antar pegawai yang ada di Puskesmas				
E2	Pimpinan saya selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan				
E3	Kerjasama tim di tempat kerja saya sangat baik				

VI Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
F1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti				
F2	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja lain dikantor				
F3	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya dikantor				
F4	Kuantitas pekerjaan saya melebihi rata-rata pegawai lain				
F5	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai waktu yang telah direncanakan				
F6	Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata pegawai lain				
F7	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada pegawai lain				

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel Kepemimpinan

		Correlations								
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	TOTAL
C1	Pearson Correlation	1	.345	.385*	-.049	.385*	-.543**	.474**	-.581**	.517**
	Sig. (2-tailed)		.062	.035	.799	.035	.002	.008	.001	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	.345	1	.783**	-.080	.636**	-.248	.636**	-.217	.720**
	Sig. (2-tailed)	.062		.000	.674	.000	.186	.000	.250	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	.385*	.783**	1	.043	.850**	-.276	.850**	-.253	.852**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.821	.000	.140	.000	.177	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	-.049	-.080	.043	1	.043	.267	.043	.136	.335
	Sig. (2-tailed)	.799	.674	.821		.821	.154	.821	.473	.070
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	.385*	.636**	.850**	.043	1	-.276	.700**	-.253	.784**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.821		.140	.000	.177	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	-.543**	-.248	-.276	.267	-.276	1	-.276	.908**	-.015
	Sig. (2-tailed)	.002	.186	.140	.154	.140		.140	.000	.937
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C7	Pearson Correlation	.474**	.636**	.850**	.043	.700**	-.276	1	-.253	.818**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.821	.000	.140		.177	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C8	Pearson Correlation	-.581**	-.217	-.253	.136	-.253	.908**	-.253	1	-.043
	Sig. (2-tailed)	.001	.250	.177	.473	.177	.000	.177		.821
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.517**	.720**	.852**	.335	.784**	-.015	.818**	-.043	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.070	.000	.937	.000	.821	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Motivasi

		Correlations								
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	TOTAL
D1	Pearson Correlation	1	-.146	-.128	-.480**	.229	.191	-.494**	.264	.080
	Sig. (2-tailed)		.441	.502	.007	.224	.311	.006	.159	.672
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D2	Pearson Correlation	-.146	1	.531**	.292	-.192	-.161	.296	-.035	.565**
	Sig. (2-tailed)	.441		.003	.118	.309	.395	.113	.856	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D3	Pearson Correlation	-.128	.531**	1	.549**	-.362*	-.441*	.426*	-.391*	.474**

	Sig. (2-tailed)	.502	.003		.002	.049	.015	.019	.033	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D4	Pearson Correlation	-.480**	.292	.549**	1	-.332	-.278	.536**	-.311	.398*
	Sig. (2-tailed)	.007	.118	.002		.073	.137	.002	.094	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D5	Pearson Correlation	.229	-.192	-.362*	-.332	1	.303	-.101	.505**	.246
	Sig. (2-tailed)	.224	.309	.049	.073		.104	.594	.004	.189
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D6	Pearson Correlation	.191	-.161	-.441*	-.278	.303	1	.057	.600**	.354
	Sig. (2-tailed)	.311	.395	.015	.137	.104		.767	.000	.055
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D7	Pearson Correlation	-.494**	.296	.426*	.536**	-.101	.057	1	-.200	.561**
	Sig. (2-tailed)	.006	.113	.019	.002	.594	.767		.288	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D8	Pearson Correlation	.264	-.035	-.391*	-.311	.505**	.600**	-.200	1	.371*
	Sig. (2-tailed)	.159	.856	.033	.094	.004	.000	.288		.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.080	.565**	.474**	.398*	.246	.354	.561**	.371*	1
	Sig. (2-tailed)	.672	.001	.008	.029	.189	.055	.001	.043	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	TOTAL
E1	Pearson Correlation	1	-.244	.480**	-.031	.507**	-.244	.618**
	Sig. (2-tailed)		.194	.007	.871	.004	.194	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
E2	Pearson Correlation	-.244	1	-.308	.664**	-.657**	.483**	.232
	Sig. (2-tailed)	.194		.098	.000	.000	.007	.217
	N	30	30	30	30	30	30	30
E3	Pearson Correlation	.480**	-.308	1	-.135	.609**	-.098	.627**
	Sig. (2-tailed)	.007	.098		.477	.000	.606	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
E4	Pearson Correlation	-.031	.664**	-.135	1	-.339	.415*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.871	.000	.477		.067	.023	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30
E5	Pearson Correlation	.507**	-.657**	.609**	-.339	1	-.188	.419*
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.067		.321	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30
E6	Pearson Correlation	-.244	.483**	-.098	.415*	-.188	1	.394*
	Sig. (2-tailed)	.194	.007	.606	.023	.321		.031
	N	30	30	30	30	30	30	30

TOTAL	Pearson Correlation	.618**	.232	.627**	.481**	.419*	.394*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.217	.000	.007	.021	.031	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	TOTAL
F1	Pearson Correlation	1	.337	.737**	.350	.711**	.283	.240	.068	.651**
	Sig. (2-tailed)		.068	.000	.058	.000	.130	.201	.720	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F2	Pearson Correlation	.337	1	.474**	.529**	.308	.722**	.565**	.337	.869**
	Sig. (2-tailed)	.068		.008	.003	.098	.000	.001	.068	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F3	Pearson Correlation	.737**	.474**	1	.268	.650**	.193	.279	.380*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.152	.000	.306	.136	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F4	Pearson Correlation	.350	.529**	.268	1	.349	.638**	.311	-.210	.666**
	Sig. (2-tailed)	.058	.003	.152		.059	.000	.095	.265	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F5	Pearson Correlation	.711**	.308	.650**	.349	1	.201	-.039	.015	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.098	.000	.059		.286	.837	.935	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F6	Pearson Correlation	.283	.722**	.193	.638**	.201	1	.359	.040	.731**
	Sig. (2-tailed)	.130	.000	.306	.000	.286		.052	.832	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F7	Pearson Correlation	.240	.565**	.279	.311	-.039	.359	1	.240	.640**
	Sig. (2-tailed)	.201	.001	.136	.095	.837	.052		.201	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
F8	Pearson Correlation	.068	.337	.380*	-.210	.015	.040	.240	1	.332
	Sig. (2-tailed)	.720	.068	.038	.265	.935	.832	.201		.073
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.651**	.869**	.696**	.666**	.525**	.731**	.640**	.332	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.073	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.845	5

Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.758	4

Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded ^a	1	3.2
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.767	3

Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.813	7

Lampiran 9. Hasil Uji Univariat

A. Karakteristik Responden

Statistics					
		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	1	2.2	2.2	2.2
	26-35 Tahun	8	17.4	17.4	19.6
	36-45 Tahun	17	37.0	37.0	56.5
	>45 Tahun	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	32.6	32.6	32.6
	Perempuan	31	67.4	67.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	6.5	6.5	6.5
	D3	14	30.4	30.4	37.0
	S1	28	60.9	60.9	97.8
	S2	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	2	4.3	4.3	4.3
	1-5 Tahun	3	6.5	6.5	10.9
	5-10 Tahun	8	17.4	17.4	28.3
	>10 Tahun	33	71.7	71.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

B. Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

Statistics					
		Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0

Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	19	41.3	41.3	41.3
	Kurang Baik	27	58.7	58.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Efektif	24	52.2	52.2	52.2
	Kurang Efektif	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Termotivasi	17	37.0	37.0	37.0
	Kurang Termotivasi	29	63.0	63.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	18	39.1	39.1	39.1
	Kurang Baik	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 10. Hasil Uji Bivariat

A. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepemimpinan * Kinerja Pegawai	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%

Kepemimpinan * Kinerja_Pegawai Crosstabulation					
			Kinerja Pegawai		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kepemimpinan	Efektif	Count	14	10	24
		Expected Count	9.9	14.1	24.0
		% within Kepemimpinan	58.3%	41.7%	100.0%
		% within Kinerja Pegawai	73.7%	37.0%	52.2%
		% of Total	30.4%	21.7%	52.2%
	Kurang Efektif	Count	5	17	22
		Expected Count	9.1	12.9	22.0
		% within Kepemimpinan	22.7%	77.3%	100.0%

		% within Kinerja Pegawai	26.3%	63.0%	47.8%
		% of Total	10.9%	37.0%	47.8%
Total		Count	19	27	46
		Expected Count	19.0	27.0	46.0
		% within Kepemimpinan	41.3%	58.7%	100.0%
		% within Kinerja Pegawai	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	41.3%	58.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.002 ^a	1	.014	.019	.015
Continuity Correction ^b	4.624	1	.032		
Likelihood Ratio	6.188	1	.013	.019	.015
Fisher's Exact Test				.019	.015
Linear-by-Linear Association	5.872 ^c	1	.015	.019	.015
N of Valid Cases	46				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.09.

b. Computed only for a 2x2 table

B. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi * Kinerja Pegawai	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%

Motivasi * Kinerja Pegawai Crosstabulation					
			Kinerja Pegawai		Total
			Baik	Kurang Baik	
Motivasi	Termotivasi	Count	14	3	17
		Expected Count	7.0	10.0	17.0
		% within Motivasi	82.4%	17.6%	100.0%
		% within Kinerja Pegawai	73.7%	11.1%	37.0%
		% of Total	30.4%	6.5%	37.0%
	Kurang Termotivasi	Count	5	24	29
		Expected Count	12.0	17.0	29.0
		% within Motivasi	17.2%	82.8%	100.0%
		% within Kinerja Pegawai	26.3%	88.9%	63.0%

		% of Total	10.9%	52.2%	63.0%
Total	Count		19	27	46
	Expected Count		19.0	27.0	46.0
	% within Motivasi		41.3%	58.7%	100.0%
	% within Kinerja Pegawai		100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		41.3%	58.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.741 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	16.152	1	.000		
Likelihood Ratio	19.865	1	.000	.000	.000
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	18.334 ^c	1	.000	.000	.000
N of Valid Cases	46				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.02.

b. Computed only for a 2x2 table

C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Segiri Kota Samarinda

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Lingkungan Kerja * Kinerja Pegawai	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%

Lingkungan Kerja * Kinerja Pegawai Crosstabulation					
			Kinerja Pegawai		Total
			Baik	Kurang Baik	
Lingkungan Kerja	Baik	Count	15	3	18
		Expected Count	7.4	10.6	18.0
		% within Lingkungan Kerja	83.3%	16.7%	100.0%
		% within Kinerja Pegawai	78.9%	11.1%	39.1%
		% of Total	32.6%	6.5%	39.1%
	Kurang Baik	Count	4	24	28
		Expected Count	11.6	16.4	28.0
		% within Lingkungan Kerja	14.3%	85.7%	100.0%
		% within Kinerja Pegawai	21.1%	88.9%	60.9%
		% of Total	8.7%	52.2%	60.9%

Total	Count	19	27	46
	Expected Count	19.0	27.0	46.0
	% within Lingkungan Kerja	41.3%	58.7%	100.0%
	% within Kinerja Pegawai	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	41.3%	58.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	21.546 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	18.792	1	.000		
Likelihood Ratio	23.184	1	.000	.000	.000
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	21.078 ^c	1	.000	.000	.000
N of Valid Cases	46				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.43.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 11. Master Data

Karakteristik Responden				
Nomor Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	4	2	3	4
2	3	2	2	4
3	4	2	3	4
4	4	2	3	4
5	3	1	1	2
6	4	2	3	4
7	3	2	2	3
8	3	2	3	4
9	3	2	3	3
10	4	2	3	4
11	3	2	3	4
12	2	1	1	4
13	2	2	3	4
14	4	2	2	4
15	4	2	3	4
16	3	1	3	3
17	4	2	2	4
18	3	2	3	4
19	3	2	3	4
20	3	2	2	4
21	4	1	3	4
22	4	2	2	4
23	3	1	2	3
24	4	2	3	4
25	4	1	3	4
26	1	2	3	1
27	4	1	2	4
28	2	2	3	2
29	4	2	2	2
30	3	2	3	4
31	4	2	3	4
32	2	1	3	3
33	3	1	3	4
34	2	1	3	4

35	3	2	3	4
36	4	1	2	3
37	4	2	2	4
38	2	2	2	3
39	4	2	2	4
40	2	2	2	3
41	4	1	3	4
42	3	1	1	1
43	3	1	3	4
44	4	2	3	4
45	2	2	3	4
46	3	1	4	4

Nomor Responden	Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X1)					Total	Kode	Kategori
	C1	C2	C3	C4	C5			
1	2	4	4	4	4	18	1	Efektif
2	2	4	4	4	4	18	1	Efektif
3	2	4	4	4	4	18	1	Efektif
4	3	3	3	3	3	15	2	Kurang Efektif
5	4	4	4	4	4	20	1	Efektif
6	3	4	4	3	4	18	1	Efektif
7	4	4	4	4	4	20	1	Efektif
8	2	3	3	4	4	16	2	Kurang Efektif
9	3	4	4	3	4	18	1	Efektif
10	4	4	4	4	4	20	1	Efektif
11	3	4	4	4	4	19	1	Efektif
12	2	2	2	2	4	12	2	Kurang Efektif
13	1	3	3	3	3	13	2	Kurang Efektif
14	3	4	4	4	3	18	1	Efektif
15	2	4	4	4	4	18	1	Efektif
16	3	4	4	3	4	18	1	Efektif
17	3	3	3	3	4	16	2	Kurang Efektif
18	3	3	3	3	3	15	2	Kurang Efektif
19	4	4	4	4	4	20	1	Efektif
20	4	4	4	4	4	20	1	Efektif
21	3	4	4	4	4	19	1	Efektif
22	2	3	3	3	3	14	2	Kurang Efektif
23	3	3	3	3	3	15	2	Kurang Efektif
24	2	4	4	4	4	18	1	Efektif
25	1	3	3	3	3	13	2	Kurang Efektif
26	3	4	4	3	4	18	1	Efektif
27	4	3	3	3	4	17	2	Kurang Efektif
28	3	4	4	4	4	19	1	Efektif
29	3	3	3	4	4	17	2	Kurang Efektif
30	2	4	4	4	4	18	1	Efektif
31	1	3	4	4	4	16	2	Kurang Efektif
32	4	4	4	4	4	20	1	Efektif
33	4	4	3	4	4	19	1	Efektif
34	2	4	4	4	4	18	1	Efektif
35	3	3	3	3	3	15	2	Kurang Efektif

36	2	4	4	4	3	17	2	Kurang Efektif
37	2	3	3	3	3	14	2	Kurang Efektif
38	4	4	4	2	4	18	1	Efektif
39	3	4	4	4	4	19	1	Efektif
40	3	3	3	3	3	15	2	Kurang Efektif
41	3	3	3	3	4	16	2	Kurang Efektif
42	2	3	3	3	3	14	2	Kurang Efektif
43	2	3	4	4	4	17	2	Kurang Efektif
44	2	3	3	3	3	14	2	Kurang Efektif
45	3	3	3	3	3	15	2	Kurang Efektif
46	3	3	3	4	4	17	2	Kurang Efektif

Nomor Responden	Pernyataan Variabel Motivasi (X2)				Total	Kode	Kategori
	D1	D2	D3	D4			
1	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
2	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
3	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
4	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
5	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
6	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
7	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
8	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
9	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
10	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
11	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
12	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
13	2	2	2	3	9	2	Kurang Termotivasi
14	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
15	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
16	3	4	4	3	14	2	Kurang Termotivasi
17	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
18	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
19	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
20	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
21	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
22	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
23	2	3	2	3	10	2	Kurang Termotivasi
24	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
25	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
26	3	4	4	4	15	1	Termotivasi
27	2	3	3	4	12	2	Kurang Termotivasi
28	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
29	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
30	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
31	2	4	4	4	14	2	Kurang Termotivasi
32	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
33	2	4	4	4	14	2	Kurang Termotivasi
34	1	4	4	4	13	2	Kurang Termotivasi
35	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
36	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi

37	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
38	3	3	3	2	11	2	Kurang Termotivasi
39	2	3	3	2	10	2	Kurang Termotivasi
40	2	3	3	2	10	2	Kurang Termotivasi
41	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
42	1	3	3	3	10	2	Kurang Termotivasi
43	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
44	2	3	3	3	11	2	Kurang Termotivasi
45	2	4	3	3	12	2	Kurang Termotivasi
46	3	3	3	3	12	2	Kurang Termotivasi

Nomor Responden	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X3)			Total	Kode	Kategori
	E1	E2	E3			
1	4	4	4	12	1	Baik
2	4	4	4	12	1	Baik
3	4	4	4	12	1	Baik
4	3	3	3	9	2	Kurang Baik
5	3	3	3	9	2	Kurang Baik
6	4	4	4	12	1	Baik
7	4	4	4	12	1	Baik
8	4	3	3	10	2	Kurang Baik
9	4	4	4	12	1	Baik
10	4	4	4	12	1	Baik
11	4	4	4	12	1	Baik
12	3	3	2	8	2	Kurang Baik
13	3	3	3	9	2	Kurang Baik
14	4	4	4	12	1	Baik
15	4	4	4	12	1	Baik
16	3	3	3	9	2	Kurang Baik
17	3	3	3	9	2	Kurang Baik
18	3	3	3	9	2	Kurang Baik
19	4	4	4	12	1	Baik
20	3	3	3	9	2	Kurang Baik
21	4	4	4	12	1	Baik
22	3	3	3	9	2	Kurang Baik
23	3	3	3	9	2	Kurang Baik
24	4	4	4	12	1	Baik
25	4	3	3	10	2	Kurang Baik
26	3	3	3	9	2	Kurang Baik
27	4	3	3	10	2	Kurang Baik
28	2	3	2	7	2	Kurang Baik
29	4	4	4	12	1	Baik
30	4	3	3	10	2	Kurang Baik
31	4	4	4	12	1	Baik
32	4	3	3	10	2	Kurang Baik
33	4	4	4	12	1	Baik
34	4	4	4	12	1	Baik

35	3	3	3	9	2	Kurang Baik
36	4	4	4	12	1	Baik
37	3	3	3	9	2	Kurang Baik
38	3	3	2	8	2	Kurang Baik
39	3	3	3	9	2	Kurang Baik
40	3	3	3	9	2	Kurang Baik
41	3	3	3	9	2	Kurang Baik
42	3	3	3	9	2	Kurang Baik
43	3	3	3	9	2	Kurang Baik
44	3	3	3	9	2	Kurang Baik
45	4	3	3	10	2	Kurang Baik
46	3	3	4	10	2	Kurang Baik

Nomor Responden	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)							Total	Kode	Kategori
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7			
1	4	3	4	3	4	3	3	24	1	Baik
2	3	4	4	3	4	3	3	24	1	Baik
3	3	4	4	4	3	3	3	24	1	Baik
4	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
5	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
6	3	3	4	4	4	3	3	24	1	Baik
7	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
8	4	3	3	2	3	2	2	19	2	Kurang Baik
9	4	3	3	4	4	3	3	24	1	Baik
10	3	4	3	4	4	3	3	24	1	Baik
11	4	3	3	4	4	3	3	24	1	Baik
12	4	3	4	4	3	3	3	24	1	Baik
13	3	3	2	3	3	2	2	18	2	Kurang Baik
14	4	3	3	4	4	3	3	24	1	Baik
15	4	3	3	3	4	4	3	24	1	Baik
16	2	2	3	2	2	2	2	15	2	Kurang Baik
17	3	3	3	2	3	2	2	18	2	Kurang Baik
18	3	3	4	2	3	3	3	21	2	Kurang Baik
19	4	4	4	3	3	3	3	24	1	Baik
20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
21	4	3	4	4	3	3	3	24	1	Baik
22	3	3	3	2	3	3	3	20	2	Kurang Baik

23	3	3	3	2	3	3	3	20	2	Kurang Baik
24	4	3	4	3	4	3	3	24	1	Baik
25	3	2	3	2	2	2	2	16	2	Kurang Baik
26	4	4	3	4	3	3	3	24	1	Baik
27	3	2	3	2	3	2	3	18	2	Kurang Baik
28	3	3	4	4	3	3	3	23	2	Kurang Baik
29	4	3	4	3	4	3	3	24	1	Baik
30	3	4	3	2	3	3	3	21	2	Kurang Baik
31	4	3	3	2	3	3	3	21	2	Kurang Baik
32	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
33	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
34	4	4	4	3	3	3	3	24	1	Baik
35	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
36	4	4	4	3	3	3	3	24	1	Baik
37	3	3	3	2	3	2	3	19	2	Kurang Baik
38	4	3	3	3	3	2	3	21	2	Kurang Baik
39	3	3	3	2	3	3	2	19	2	Kurang Baik
40	3	3	3	2	3	3	2	19	2	Kurang Baik
41	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
42	3	3	3	2	3	3	2	19	2	Kurang Baik
43	3	3	3	3	3	3	3	21	2	Kurang Baik
44	4	4	4	3	3	3	3	24	1	Baik
45	3	3	3	2	3	3	3	20	2	Kurang Baik
46	4	3	4	4	3	3	3	24	1	Baik

Lampiran 12. Dokumentasi

