



## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru

Agus Salim<sup>1</sup>, Nur Laili Destiani<sup>2</sup>, Bobi Handoko<sup>3</sup>, Anastasya Shinta Yuliana<sup>4</sup>,  
Aulia Annisa<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Universitas Awal Bros, Indonesia

Korespondensi penulis: [Royyanfaraz85@gmail.com](mailto:Royyanfaraz85@gmail.com)

**Abstract.** *Employee performance is one of the important factors in supporting the quality of health services at Community Health Centers (Puskesmas). Problems related to attendance discipline and task completion indicate that employee performance still needs attention. This study aimed to determine the factors influencing employee performance at Garuda Community Health Center, Pekanbaru. This study used an observational analytical design with a cross-sectional approach and quantitative analysis. The population consisted of 54 employees, with a saturated sampling technique. The instrument used was a questionnaire, while data were analyzed using multiple linear regression, t-test, and F-test. The results showed that individual factors, leadership, team, system, and situational factors simultaneously had a significant effect on employee performance, with a significance value of  $<0.001$ . Partially, all factors also had a significant effect on employee performance. The descriptive analysis showed that individual factors received a very positive assessment, with 77.8% of respondents strongly agreeing and 22.2% agreeing. Team factors received 50% agreeing and 50% strongly agreeing. Meanwhile, some respondents disagreed with the leadership, system, and situational factors, at 1.9%, 7.4%, and 5.6%, respectively. Situational factors were the most dominant factor influencing employee performance. This study concludes that the individual, leadership, team, system, and situational factors have been implemented well, and all of these factors have a significant effect on employee performance. However, improvements are still needed in the leadership and system factors. The Puskesmas is advised to improve the quality of leadership and work systems while maintaining a conducive work environment to support the improvement of employee performance.*

**Keywords:** *Community Health Center Employees; Community Health Centers; Employee Performance; Factors Affecting Performance; Puskesmas Employees.*

**Abstrak.** Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas. Adanya permasalahan kedisiplinan kehadiran dan penyelesaian tugas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan desain analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional dan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan situasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $<0,001$ . Secara parsial, seluruh faktor juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan faktor individu memperoleh penilaian sangat setuju sebesar 77,8% dan setuju sebesar 22,2%, faktor tim memperoleh penilaian setuju dan sangat setuju masing-masing 50%, sedangkan pada faktor kepemimpinan, sistem, dan situasi masih terdapat responden yang memberikan penilaian kurang setuju masing-masing sebesar 1,9%, 7,4%, dan 5,6%. Faktor situasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem dan situasi sudah berjalan dengan baik serta seluruh faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, pada faktor kepemimpinan dan sistem masih perlu dilakukan perbaikan. Puskesmas disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan sistem kerja serta mempertahankan situasi kerja yang kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Faktor yang Memengaruhi Kinerja; Kinerja Pegawai; Pegawai Puskesmas; Puskesmas; Puskesmas Pegawai.

### 1. LATAR BELAKANG

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk melaksanakan pembangunan ekonomi. Meningkatkan kualitas SDM merupakan investasi manusia jangka panjang, karena setiap orang menempuh jalur pendidikan tidak secara otomatis menjadikan

dirinya berkualitas. Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas. Namun, saat ini SDM di Indonesia masih belum memiliki kualitas yang dapat mendukung laju pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal, dari masalah pendidikan, kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan, dan lain sebagainya (Nuraeni, 2022).

Sumber daya manusia yang bergerak di bidang kesehatan merupakan bagian dari subsistem dalam Sistem Kesehatan Nasional sehingga peran utama mereka adalah menjalankan berbagai kegiatan kesehatan sambil memfasilitasi terwujudnya *Universal Health Coverage* dan pencapaian *Sustainable Development Goals*. Sumber daya manusia di bidang kesehatan merupakan elemen pokok yang menggerakkan roda pembangunan kesehatan demi meningkatkan kesadaran serta kemauan dan juga kemampuan masyarakat dalam menjalani hidup sehat. Distribusi yang tidak merata serta pengelolaan sumber daya manusia di bidang kesehatan yang belum berjalan secara optimal merupakan faktor penyebab masih rendahnya ketersediaan tenaga kesehatan di Indonesia (Aprianto, 2021).

Puskesmas memegang peranan yang krusial dalam menyelenggarakan layanan kesehatan bagi warga. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada komunitas sangat ditentukan oleh kinerja para pegawai Puskesmas yang menjadi elemen vital dalam mendukung tujuan tersebut. Kinerja individu di tempat kerja ini dipengaruhi oleh berbagai aspek termasuk motivasi internal yang datang dari diri pegawai serta kondisi lingkungan kerja di sekitarnya sehingga dorongan dari dalam diri dapat memacu mereka untuk bekerja dengan lebih optimal dan berhasil meraih target yang sudah direncanakan. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi pada umumnya menunjukkan semangat yang besar serta rasa tanggung yang kuat dan juga memiliki inisiatif yang baik ketika menyelesaikan tanggung jawab mereka (Mulyana, 2023).

Kinerja memiliki peranan yang krusial bagi puskesmas karena mampu membuka kesempatan bagi semua tenaga kesehatan untuk melakukan berbagai tindakan perbaikan. Peningkatan mutu kinerja menjadi sasaran utama melalui umpan balik serta masukan yang disediakan oleh institusi puskesmas tersebut. Informasi dari evaluasi kinerja selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai dasar penentuan kompensasi yang adil sehingga motivasi tenaga kesehatan dapat terus terjaga. Hasil yang didapat dari proses evaluasi kinerja itu pastinya dapat dimanfaatkan untuk menetapkan program pelatihan pengembangan yang memiliki efektivitas lebih tinggi bagi para tenaga Kesehatan (Utari, 2023).

Kinerja diartikan sebagai capaian atau hasil pekerjaan yang berwujud produk ataupun layanan yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugasnya baik dari aspek mutu maupun jumlah dengan cara mengoptimalkan potensi sumber daya manusia sesuai dengan amanah yang

telah dipercayakan. Performa seorang pegawai mencerminkan sejauh mana target maupun hasil kerja yang harus dicapai dapat diwujudkan serta dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dalam periode waktu yang sudah ditetapkan. Kinerja para tenaga kesehatan profesional di Puskesmas diharapkan mampu menunjukkan kontribusi nyata yang berdampak langsung pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan sehingga kualitas pelayanan secara menyeluruh di organisasi tempat mereka bekerja akan terdorong lebih baik serta pada akhirnya membawa peningkatan pada sebuah kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat (Harahap, 2023).

Fenomena yang sering muncul dalam keseharian memperlihatkan bahwa petugas Puskesmas kerap tidak hadir di lokasi selama waktu kerja serta bersikap kurang bersahabat saat menangani pasien. Keadaan ini sudah tertanam kuat di benak publik hingga sebagian warga merasa malas untuk datang ke puskesmas yang semestinya menjadi tempat rujukan utama ketika memerlukan pertolongan medis. Hanya sedikit saja tenaga kesehatan di puskesmas yang menunjukkan kedisiplinan serta memberikan layanan dengan sikap ramah kepada para pengunjung. Situasi yang digambarkan tersebut menunjukkan bahwa operasional pelayanan di puskesmas belum berjalan dengan maksimal sehingga hal ini tidak sejalan dengan sasaran pokok yang hendak dicapai oleh puskesmas. Untuk menciptakan layanan yang bermutu tinggi serta memberikan rasa puas bagi setiap pasien maka performa dari para pegawai puskesmas harus mendapatkan pengawasan dan penanganan yang sungguh-sungguh dan tidak boleh diabaikan (Harahap, 2023).

Sebuah penelitian yang dilakukan di Puskesmas Ngroto oleh Gunawan (2024) dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di puskesmas ngroto, mengungkapkan bahwa beban kerja dan remunerasi serta motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Melalui analisis Structural Equation Modeling (SEM) ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut menghasilkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan sistem imbalan yang sesuai serta dorongan kerja yang memadai menjadi elemen krusial dalam upaya meningkatkan performa para pegawai di puskesmas.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnysa (2025) di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep dengan judul Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep, menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis regresi logistik diketahui bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan nilai-nilai organisasi yang kuat mampu meningkatkan kualitas kinerja

pegawai puskesmas.

Beberapa studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa performa tenaga kesehatan di puskesmas sangat ditentukan oleh faktor dari dalam organisasi maupun faktor personal. Berdasarkan penelitian Nurhidayah (2024), kinerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Desa Patas 1 dinyatakan masih belum mencapai tingkat optimal sedangkan lokasi puskesmas tersebut berada di Kecamatan Gunung Bintang Awai yang termasuk wilayah Kabupaten Barito Selatan. Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti rendahnya tingkat disiplin pegawai dan jumlah pegawai yang masih terbatas serta sarana prasarana pendukung pelayanan kesehatan yang belum memadai.

Puskesmas Garuda adalah sebuah fasilitas kesehatan rawat jalan yang terletak di Kecamatan Marpoyan Damai pada Kelurahan Tanggerang Tengah bagian dari Kota Pekanbaru. Fasilitas kesehatan ini mempunyai total sumber daya manusia sebanyak 54 orang yang meliputi beragam tenaga kesehatan dan tenaga administrasi. Berdasarkan data mengenai jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Garuda Pekanbaru, terjadi kenaikan dan penurunan jumlah kunjungan pasien yang tidak signifikan setiap bulannya. Pada bulan Agustus jumlah kunjungan tercatat sebanyak 1.550 pasien, kemudian meningkat pada bulan berikutnya menjadi 2.253 pasien dan kembali naik menjadi 2.597 pasien. Selanjutnya pada bulan November terjadi sedikit penurunan menjadi 2.582 pasien dan kembali menurun pada bulan Desember menjadi 2.331 pasien. Pada bulan Januari jumlah kunjungan kembali meningkat menjadi 2.644 pasien, namun setelah itu kembali mengalami penurunan menjadi 2.218 pasien.

Berdasarkan wawancara survei awal masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja. Menurut keterangan beberapa pegawai Sebagian pegawai masih memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Kemudian didapatkan informasi bahwa target kerja masih ada yang belum selesai dikarenakan terdapat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pelaksanaan kegiatan dan data yang dihasilkan terkadang tidak sepenuhnya sesuai menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pelayanan di puskesmas.

Berdasarkan hasil telaah dokumen absensi pegawai Puskesmas terhadap 54 orang pegawai pada periode Oktober hingga Desember, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang mengalami keterlambatan dalam bekerja. Dari data tersebut terlihat sekitar 13–14 pegawai tercatat mengalami keterlambatan lebih dari tiga kali dalam satu bulan, bahkan ada beberapa pegawai jumlah keterlambatan mencapai lebih dari sepuluh kali. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai, terutama dalam hal kedisiplinan waktu, masih belum baik, kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kehadiran pegawai masih belum optimal

dan berpotensi mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Penelitian perlu dilakukan guna mengidentifikasi berbagai faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai di puskesmas. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat krusial bagi setiap pemimpin maupun organisasi karena capaian kerja yang optimal tidak akan terjadi secara otomatis dan harus ditopang oleh penerapan sistem manajemen yang sesuai dan terstruktur. Keberhasilan sebuah organisasi secara langsung bergantung pada kemampuan para pegawainya untuk terus-menerus menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan agar organisasi dapat mengetahui sejauh mana tujuan kerja telah tercapai (Suprpto & Maharani, 2021). Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pencapaian sasaran secara maksimal lahir dari kinerja tim maupun individu yang unggul sedangkan kegagalan meraih target yang sudah ditetapkan justru dipicu oleh kinerja individu atau kelompok yang tidak memenuhi standar.

### **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam yustina & salim:

#### ***Faktor Individu***

Faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan berdampak pada kinerjanya disebut sebagai faktor personal atau individu yang mencakup pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan kemudian rasa percaya diri lalu motivasi dan juga komitmen. Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena merekalah yang secara langsung mengelola seluruh aktivitas operasional organisasi itu setiap hari. Kualitas individu yang dimiliki oleh karyawan seperti kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas serta pengetahuan kemudian sikap kerja lalu komitmen dan motivasi termasuk efikasi diri sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja organisasi. Kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi pada akhirnya diberikan oleh berbagai karakteristik individu tersebut.

#### ***Faktor Kepemimpinan***

Faktor kepemimpinan (*leadership factors*) merupakan faktor yang berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti pemberian dorongan, motivasi, serta arahan. Dalam suatu organisasi, tidak jarang

ditemukan karyawan yang sebenarnya memiliki kompetensi yang baik, namun belum mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh kualitas kepemimpinan yang belum berjalan secara efektif. Seorang manajer terkadang mampu menjalankan fungsi manajerial, seperti mengambil keputusan, tetapi belum tentu mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik. Ketidakmampuan pemimpin dalam membangun interaksi yang baik serta memberikan dorongan, motivasi, inspirasi, dan dukungan kepada karyawan dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja.

### ***Faktor Tim***

Faktor tim diartikan sebagai elemen yang berhubungan dengan sokongan yang disediakan oleh sesama anggota dalam sebuah kelompok kerja di mana kepercayaan timbal balik di antara para personel tim dan solidaritas saat menjalankan tugas menjadi bagian yang melekat di dalamnya. Pada konteks kehidupan berorganisasi berbagai jenis pekerjaan tidak mungkin dituntaskan seorang diri oleh satu pegawai karena pada sejumlah besar keadaan partisipasi dari kolega sekerja merupakan sesuatu yang mustahil untuk dielakkan. Kinerja seseorang serta hasil kerja sebuah organisasi secara menyeluruh ternyata bukan semata-mata bergantung pada kecakapan individu dalam menuntaskan pekerjaannya melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kontribusi positif dari sesama anggota tim.

### ***Faktor Sistem***

Faktor yang berasal dari sistem merupakan sesuatu yang muncul dari organisasi tempat individu menjalankan profesinya di mana di dalamnya termasuk budaya kerja dan mekanisme kerja serta sarana kerja hingga berbagai elemen lain yang menunjang proses penyelesaian tugas. Suatu organisasi dilihat sebagai sebuah entitas utuh yang tersusun dari berbagai macam subsistem yang saling memiliki hubungan keterkaitan antara satu sama lain serta tidak dapat dipisahkan secara terpisah menurut sudut pandang sistem. Keadaan tersebut menjadi indikasi bahwa kegagalan fungsi pada satu subsistem tertentu bisa berdampak negatif dan bahkan menyebabkan terhambatnya produktivitas organisasi secara menyeluruh.

### ***Faktor Situasi***

Faktor situasi mencakup elemen-elemen dari lingkungan internal dan eksternal yang mampu memberikan pengaruh terhadap cara seseorang menjalankan pekerjaannya. Lingkungan keluarga berserta lingkungan kerja lalu tekanan pekerjaan dan juga berbagai kondisi lain yang bisa mempengaruhi performa individu merupakan bagian dari faktor ini. Berdasarkan teori sistem terbuka pencapaian suatu organisasi tidak semata-mata bergantung pada elemen internal melainkan juga terpengaruh oleh berbagai faktor dari luar. Setiap organisasi harus sanggup menghadapi aneka tekanan yang berasal dari lingkungan eksternal

termasuk situasi ekonomi serta politik kemudian budaya dan juga perkembangan teknologi beserta persaingan yang ada.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* dan dengan menggunakan metode *analitik observasional*. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Garuda, Kota Pekanbaru, Riau pada bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2026. Seluruh staf Puskesmas Garuda yang terdiri dari 54 orang dijadikan sebagai populasi dalam studi ini. Seluruh individu dalam populasi pada penelitian ini ditetapkan sebagai sampel karena total populasi yang di bawah seratus orang sehingga teknik *non-probability* sampling diterapkan melalui metode sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara. Data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokument puskesmas, seperti profil puskesmas, jumlah ketidakhadiran karyawan, serta data pendukung lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Pengolahan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan melalui beberapa Langkah, yaitu *collecting*, *checking*, *coding*, *entring*, dan *data processing*. Analisis data dilakukan menggunakan metode uji univariat, uji asumsi klasik, Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### *Uji Univariat*

##### a) Jenis Kelamin Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Garuda Pekanbaru

| Jenis Kelamin | Responden | Persentase   |
|---------------|-----------|--------------|
| Perempuan     | 46        | 85.2         |
| Laki - laki   | 8         | 14.8         |
| <b>Total</b>  | <b>54</b> | <b>100.0</b> |

Berdasarkan tabel diatas jenis kelamin sebagian responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 46 orang (85,2%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 8 orang (14,8%). Maka, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

## b) Umur Responden

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur          | Responden | Persentase   |
|---------------|-----------|--------------|
| 26 - 35 tahun | 13        | 24.1         |
| 36 - 45 tahun | 17        | 31.5         |
| 46 - 55 tahun | 19        | 35.2         |
| 56 - 60 tahun | 5         | 9.3          |
| <b>Total</b>  | <b>54</b> | <b>100.0</b> |

Berdasarkan tabel 2 kelompok umur responden terbanyak berada pada rentang usia 46–55 tahun, yaitu sebanyak 19 orang (35,2%). Selanjutnya, responden yang berusia 36–45 tahun berjumlah 17 orang (31,5%), diikuti responden berusia 26–35 tahun sebanyak 13 orang (24,1%), sedangkan kelompok usia 56–60 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 5 orang (9,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif hingga menjelang masa pensiun.

## c) Lama Kerja Responden

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama Bekerja | Responden | Persentase   |
|--------------|-----------|--------------|
| < 5 tahun    | 13        | 24.1         |
| 6 - 10 tahun | 1         | 1.9          |
| >11 tahun    | 40        | 74.1         |
| <b>Total</b> | <b>54</b> | <b>100.0</b> |

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 11 tahun, yaitu sebanyak 40 orang (74,1%). Responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 13 orang (24,1%), sedangkan responden dengan masa kerja 6–10 tahun hanya sebanyak 1 orang (1,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga diharapkan telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik dalam menjalankan tugasnya.

*Uji Asumsi Klasik*

## a) Uji Normalitas

**Tabel 4.** Uji Normalitas

| <i>One-sample kolmogrov-smirnov test</i> |                |                         |
|------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                          |                | Unstandardized Residual |
| N                                        |                | 54                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean           | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation | 1.10747999              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute       | .133                    |
|                                          | Positive       | .133                    |
|                                          | Negative       | -.084                   |
| Test statistic                           |                | .133                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                   |                | .518                    |

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi

data bersifat normal karena setiap variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,518 yang mana angka ini lebih besar dari 0,05 sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dengan baik. Model regresi yang dibangun memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi berganda, sehingga hasil estimasi parameter dan pengujian hipotesis dapat diandalkan.

### ***Analisis Regresi Linier Berganda***

#### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5.** Analisis Regresi Linier Berganda

|          |                     | <b>coefficients<sup>a</sup></b> |           |                           |             |
|----------|---------------------|---------------------------------|-----------|---------------------------|-------------|
| Model    |                     | Unstandardized Coeffisients     |           | Standardized Coeffisients |             |
|          |                     | B                               | Std.Error | Beta                      | t Sig.      |
| <b>1</b> | (Constant)          | 1.213                           | 2.100     |                           | .578 .566   |
|          | FAKTOR INDIVIDU     | .500                            | .130      | .444                      | 3.830 <.001 |
|          | FAKTOR KEPEMIMPINAN | .141                            | .110      | .114                      | .912 .033   |
|          | FAKTOR TIM          | .135                            | .135      | .130                      | .994 <.001  |
|          | FAKTOR SISTEM       | .184                            | .090      | .285                      | 2.039 .047  |
|          | FAKTOR SITUASI      | .348                            | .083      | .471                      | 4.184 <.001 |

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas nilai konstanta tetap yang tercatat sebesar 1,213 memiliki tanda positif sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh dari berbagai variabel yang mencakup faktor individu dan faktor kepemimpinan serta faktor tim lalu faktor sistem dan juga faktor situasi.

Nilai yang diperoleh untuk X1 sebagai faktor individu adalah 0,500. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel individu dan kinerja pegawai di puskesmas. Apabila faktor individu meningkat sebesar satu persen maka kinerja pegawai puskesmas akan bertambah sebesar 0,500 sementara variabel independen lainnya dianggap tetap. Nilai yang diperoleh untuk X2 atau faktor kepemimpinan adalah 0,141. Angka ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel individu dengan kinerja pegawai di puskesmas. Apabila faktor kepemimpinan meningkat sebesar satu persen maka kinerja pegawai puskesmas akan bertambah sebesar 0,141 sementara variabel independen lainnya dianggap tetap tidak berubah.

Nilai yang diperoleh untuk X3 yang merupakan faktor tim adalah 0,135. Angka ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang terjalin antara variabel individu dan kinerja para pegawai di puskesmas. Apabila terjadi peningkatan pada faktor tim sebesar satu persen maka kinerja pegawai puskesmas akan meningkat pula sebesar 0,135 sementara variabel independen lainnya diasumsikan tetap tidak berubah.

Nilai yang diperoleh untuk X4 yang merupakan faktor sistem adalah 0,184. Angka ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif antara variabel sistem dan tingkat kinerja pegawai yang bekerja di puskesmas. Apabila terjadi peningkatan sebesar satu

persen pada faktor individu maka kinerja para pegawai puskesmas tersebut akan mengalami kenaikan sebesar 0,184 dengan catatan bahwa seluruh variabel independen lainnya dianggap tidak berubah atau tetap. Nilai yang diperoleh untuk X5 sebagai faktor situasi adalah 0,348. Angka tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel individu dan kinerja pegawai puskesmas. Apabila faktor individu meningkat sebesar satu persen maka kinerja pegawai puskesmas akan bertambah sebesar 0,348 sementara variabel independen lainnya diasumsikan tetap.

## 2. Uji T

**Tabel 6.** Uji t

| Model               | coefficients <sup>a</sup>        |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.  |
|---------------------|----------------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
|                     | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Beta                      |  |       |       |
| <b>1</b> (Constant) | 1.213                            | 2.100      |                           |  | .578  | .566  |
| FAKTOR INDIVIDU     | .500                             | .130       | .444                      |  | 3.830 | <.001 |
| FAKTOR KEPEMIMPINAN | .141                             | .110       | .114                      |  | .912  | .033  |
| FAKTOR TIM          | .135                             | .135       | .130                      |  | .994  | <.001 |
| FAKTOR SISTEM       | .184                             | .090       | .285                      |  | 2.039 | .047  |
| FAKTOR SITUASI      | .348                             | .083       | .471                      |  | 4.184 | <.001 |

Faktor Individu ( $X_1$ ) Nilai  $t = 3,830$  dan  $\text{Sig.} = < 0,001$ .  $\text{Beta} = 0,444$ . Berpengaruh positif dan sangat signifikan. Faktor Individu menjadi satu di antara variabel yang memberikan pengaruh paling besar dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas. Faktor Kepemimpinan ( $X_2$ ) Nilai  $t = 0,912$  dan  $\text{Sig.} = 0,033$  ( $< 0,05$ ).  $\text{Beta} = 0,114$ . Faktor Kepemimpinan tetap memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja pegawai meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan variabel lainnya dan dampak yang diberikan bersifat positif serta signifikan.

Faktor Tim ( $X_3$ ) Nilai  $t = 0,994$  dan  $\text{Sig.} = < 0,001$ .  $\text{Beta} = 0,130$ . Berpengaruh positif dan sangat signifikan. Keberadaan dan dukungan tim memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai puskesmas. Faktor Sistem ( $X_4$ ) Nilai  $t = 2,039$  dan  $\text{Sig.} = 0,047$  ( $< 0,05$ ).  $\text{Beta} = 0,285$ . Berpengaruh positif dan signifikan. Sistem yang baik di organisasi turut mendorong peningkatan kinerja pegawai. Faktor Situasi ( $X_5$ ) Nilai  $t = 4,184$  dan  $\text{Sig.} = < 0,001$ .  $\text{Beta} = 0,471$ . Pengaruh yang diberikan bersifat positif dan sangat signifikan sehingga variabel ini menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan Kinerja Pegawai di Puskesmas.

### 3. Uji f

**Tabel 7. Uji f**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model              |            | Sum of squares | Df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                  | Regression | 101.365        | 5  | 20.273      | 14.970 | <.001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 65.005         | 48 | 1.254       |        |                    |
|                    | total      | 166.370        | 53 |             |        |                    |

Hasil uji pada tabel tersebut memperlihatkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,001 sehingga nilai tersebut berada di bawah 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai Puskesmas. Kelima variabel bebas yang terdiri dari Faktor Individu serta Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim kemudian Faktor Sistem serta Faktor Situasi secara simultan menghasilkan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas*

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa faktor individu memiliki nilai t hitung sebesar 3,830 dengan nilai signifikansi <0,001 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari (<0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Parianda, 2026) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian terdahulu tersebut mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Garuda Pekanbaru.

Menurut peneliti, faktor individu di puskesmas garuda sudah berada dalam katagori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan tanggung jawab yang dimiliki individu sudah berjalan dengan baik, sehingga setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

#### *Pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas*

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 0,912 dengan nilai signifikansi 0,033 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari (<0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dukungan, dan pengawasan kepada pegawai akan membantu meningkatkan semangat kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wariyadi, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut peneliti, faktor kepemimpinan di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori baik. Namun, masih terdapat responden yang menilai bahwa kepemimpinan belum berjalan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya merasakan arahan, komunikasi, perhatian, maupun motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat lebih meningkatkan komunikasi dengan pegawai, memberikan arahan yang lebih jelas, melakukan evaluasi secara berkala, serta memberikan apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

#### ***Pengaruh Faktor Tim terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas***

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa faktor tim memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 0,994 dengan nilai signifikansi  $<0,001$  yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru. Kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, serta saling membantu antarpegawai akan mempermudah penyelesaian pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Humairoh, 2025) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kerja sama yang baik akan mempermudah penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut peneliti, faktor tim di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama, komunikasi, dan koordinasi antarpegawai telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan. Meskipun seluruh responden memberikan penilaian positif, kerja sama tim tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar komunikasi antarpegawai tetap terjalin dengan baik serta mampu mendukung pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

### ***Pengaruh Faktor Sistem terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas***

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,039 dengan nilai signifikansi 0,047 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem kerja yang baik, adanya prosedur kerja yang jelas, serta dukungan sarana dan prasarana akan membantu pegawai bekerja lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sistem kerja dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jannah, 2024) yang menyatakan bahwa sistem organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sistem kerja yang baik akan membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih terarah, efektif, dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut peneliti, faktor sistem di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori baik. Namun, masih terdapat responden yang memberikan penilaian kurang setuju. Menurut peneliti, hal ini dapat disebabkan karena masih ada beberapa fasilitas pendukung kerja yang belum optimal, seperti sarana dan prasarana, perangkat kerja, maupun jaringan internet. Oleh karena itu, Puskesmas perlu melakukan evaluasi dan melengkapi fasilitas yang masih kurang agar pekerjaan pegawai dapat berjalan dengan lebih lancar.

### ***Pengaruh Faktor Situasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas***

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa faktor situasi memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,184 dengan nilai signifikansi  $<0,001$  yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor situasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru. Selain itu, faktor situasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang kondusif, serta kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai situasi akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yunus, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Menurut peneliti, faktor situasi di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori baik dan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan dan situasi kerja yang kondusif memberikan pengaruh

yang besar terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Faktor individu di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori sangat baik. Faktor kepemimpinan di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori baik, namun masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya merasakan arahan, komunikasi, dan dukungan dari pimpinan. Faktor tim di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori sangat baik. Kerja sama antarpegawai sudah berjalan dengan baik, sehingga pegawai dapat saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing. Faktor sistem di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori baik, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Hal tersebut berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan, seperti komputer, printer, jaringan internet, serta prosedur kerja yang digunakan. Faktor situasi di Puskesmas Garuda Pekanbaru sudah berada pada kategori baik dan menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi situasi kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Aprianto, B. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan: A Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 160–166.
- Gunawan. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas*.
- Harahap, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1573–1587.
- Humairoh. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu Upt Puskesmas Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang. *The Economise Research And Organizational Study*, 1–14.
- Jannah, A. M. (2024). Peran Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Remunerasi, Dan Msdm Ramah Lingkungan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Puskesmas Kembang Jepara). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 76–85.
- Khairunnysa. (2025). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2025. *Hasanuddin Journal Of Public Health*, 220–229.
- Mulyana, H. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 977–987.
- Nuraeni, Y. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1–19.
- Nurhidayah. (2024). Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Desa Patas 1 Kecamatan Gunung Bintang Awai Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Msdm*, 75–80.

- Parianda. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simpang Kiriaceh Tamiang. *Jurnal Paradigma*, 74–87.
- Suprpto, E., & Maharani, A. (2021). Determination Of Employee Performance: Work Discipline, Work Environment And Leadership (Literature Review). *Jurnal Of Law Politic And Humanities*, 185–194.
- Utari, I. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 51–60.
- Wariyadi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir. *Jurnal Manajemen Sains*, 1–7.
- Yunus, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3340–3349.