

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan merupakan hak dasar yang melekat pada setiap manusia sekaligus menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan kesejahteraan bangsa. Dalam konteks pembangunan nasional, kesehatan tidak hanya dipandang sebagai kondisi fisik individu, tetapi juga sebagai aset penting yang menentukan kualitas hidup masyarakat. Segala bentuk kegiatan untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi mungkin dilaksanakan dengan prinsip nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta memperkuat ketahanan dan daya saing bangsa dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, setiap upaya pembangunan perlu berlandaskan perspektif kesehatan, artinya pembangunan nasional harus memperhatikan aspek kesehatan masyarakat dan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat (Arifin & Rahmadani, 2022).

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan, serta kemampuan setiap individu untuk hidup sehat sehingga dapat tercapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Upaya ini tidak hanya menekankan pada perbaikan kondisi kesehatan fisik, tetapi juga mencakup aspek mental, sosial, dan lingkungan yang saling berkaitan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kesehatan dilakukan melalui pemberdayaan serta partisipasi aktif masyarakat dalam berbagai program dan kegiatan kesehatan, mulai dari upaya promotif, preventif, kuratif, hingga rehabilitatif, sehingga masyarakat tidak hanya menjadi penerima manfaat tetapi juga berperan sebagai pelaku utama dalam menjaga kesehatan dirinya dan lingkungannya (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009). Untuk menjamin agar tujuan pembangunan kesehatan benar-benar tercapai secara merata dan berkelanjutan, diperlukan dukungan yang kuat dari Sistem Kesehatan Nasional (SKN) sebagai kerangka yang mengatur, mengarahkan, serta mengintegrasikan seluruh subsistem kesehatan, baik pelayanan individu maupun pelayanan masyarakat, agar selaras dengan visi pembangunan nasional (Harahap *et al.*, 2023).

Puskesmas merupakan bagian dari Sistem Kesehatan Nasional (SKN) yang berperan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dan memiliki kedudukan strategis dalam menjamin akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang merata. Lembaga ini tidak hanya bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan dan masyarakat di wilayah kerjanya, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam mendukung keberhasilan program kesehatan nasional. Berdasarkan Permenkes RI No. 43 Tahun 2019, Puskesmas ditetapkan sebagai sarana kesehatan tingkat pertama

yang mengutamakan upaya promotif dan preventif, tanpa mengabaikan pelayanan kuratif dan rehabilitatif, sehingga mampu menurunkan angka kesakitan, meningkatkan kesadaran hidup sehat, serta memperkuat ketahanan kesehatan masyarakat. Dengan demikian, keberadaan Puskesmas tidak hanya sekadar pusat pelayanan kesehatan, tetapi juga instrumen penting dalam membangun kemandirian masyarakat untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan secara berkesinambungan (Harahap *et al.*, 2023).

Puskesmas memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di tingkat kecamatan yang mencakup tiga peran utama. Pertama, sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, Puskesmas berupaya mengoordinasikan lintas sektor, termasuk melibatkan peran aktif masyarakat dan dunia usaha di wilayah kerjanya, khususnya dalam pembangunan kesehatan dan upaya pencegahan penyakit, tanpa mengabaikan aspek penyembuhan maupun pemulihan kesehatan. Kedua, sebagai pusat pemberdayaan masyarakat, Puskesmas mendorong individu, keluarga, tokoh masyarakat, hingga pelaku usaha agar memiliki kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk menjaga kesehatan diri sendiri maupun lingkungannya. Pemberdayaan ini tidak hanya menekankan pada perubahan perilaku hidup sehat, tetapi juga mencakup keterlibatan masyarakat dalam memperjuangkan kepentingan kesehatan, mengalokasikan sumber pendanaan, serta berpartisipasi dalam perencanaan, penyelenggaraan, dan pemantauan program kesehatan. Proses pemberdayaan tersebut harus disesuaikan dengan kondisi sosial budaya masyarakat setempat agar program dapat diterima dan berjalan efektif. Ketiga, Puskesmas berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan pelayanan menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan. Hal ini mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang menjadi dasar pelayanan kesehatan nasional, sehingga Puskesmas tidak hanya menjadi sarana pengobatan, tetapi juga garda terdepan dalam menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya (Nuraeni, 2022).

Sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang melayani masyarakat, Puskesmas memiliki peran strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan melalui penyediaan layanan yang menyeluruh, berkesinambungan, dan merata. Peran ini menuntut Puskesmas untuk tidak hanya fokus pada aspek kuratif, tetapi juga mengutamakan upaya promotif dan preventif yang dapat mencegah timbulnya penyakit serta mendorong terciptanya perilaku hidup sehat di masyarakat. Oleh karena itu, Puskesmas dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan yang berkualitas, aman, dan efektif sesuai standar yang berlaku, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada pasien sebagai pengguna layanan. Puskesmas juga harus memastikan bahwa setiap bentuk pelayanan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan, tanpa adanya diskriminasi, sehingga prinsip pemerataan dan keadilan dalam pelayanan kesehatan benar-benar terwujud sebagai bagian dari upaya mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan nasional (Suhartoyo *et al.*, 2022).

Puskesmas menjadi garda terdepan dalam pelayanan kesehatan karena berperan penting dalam mendukung pelaksanaan berbagai program kesehatan nasional di Indonesia. Keberhasilan pencapaian target dalam Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Renstra) sangat dipengaruhi oleh pengelolaan tenaga kesehatan yang ada (Masnah *et al.*, 2020). Oleh karena itu, Puskesmas dituntut untuk menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan memuaskan, sesuai standar yang ditetapkan pemerintah, sekaligus menjamin aksesibilitas bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Mengingat pelayanan kesehatan bersifat kompleks dan melibatkan banyak aspek, perhatian khusus terhadap ketersediaan, kompetensi, dan kesejahteraan tenaga kesehatan di Puskesmas menjadi hal yang krusial, karena mereka adalah penggerak utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan kesehatan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat secara keseluruhan (Taqwin *et al.*, 2023).

Salah satu strategi utama pemerintah dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat adalah dengan memperluas dan mempermudah akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis dalam memberikan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang menyeluruh serta terintegrasi di wilayah kerjanya. Untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi masyarakat yang semakin meningkat, puskesmas harus menjaga dan meningkatkan kualitas layanan, yang sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. Tenaga kesehatan dan non-kesehatan yang profesional, kompeten, dan sejahtera adalah kunci keberhasilan pelaksanaan program-program kesehatan yang efektif, efisien, dan berkesinambungan demi pencapaian tujuan pembangunan kesehatan nasional (Nuraeni, 2022).

Namun, masalah utama yang sering dihadapi puskesmas adalah rendahnya kinerja tenaga kesehatan, yang berdampak langsung pada pencapaian target pelayanan kesehatan di fasilitas tersebut. Rendahnya kinerja ini menjadi perhatian serius karena sangat mempengaruhi efektivitas dan kualitas layanan kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016, pencapaian pelayanan kesehatan dikategorikan berdasarkan persentase capaian, yaitu kategori baik apabila pencapaian lebih dari 91%, sedang antara 81 hingga 90%, dan rendah apabila kurang dari atau sama dengan 80%. Rendahnya kinerja tenaga kesehatan ini mengindikasikan bahwa banyak Puskesmas belum mencapai target standar pelayanan yang diharapkan. Kondisi ini menuntut adanya upaya peningkatan melalui perbaikan manajemen, penguatan kompetensi SDM, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai agar pelayanan kesehatan primer di puskesmas dapat optimal dan masyarakat menikmati layanan kesehatan yang berkualitas dan mudah dijangkau (Suhartoyo *et al.*, 2022).

Rendahnya kinerja pegawai di fasilitas pelayanan kesehatan, khususnya di Puskesmas, tidak hanya berdampak pada pencapaian target program, tetapi juga memiliki implikasi yang luas terhadap kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Kinerja tenaga kesehatan yang tidak optimal dapat menyebabkan menurunnya mutu pelayanan, meningkatnya waktu tunggu pasien, ketidaktepatan diagnosis maupun tindakan, serta rendahnya kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kualitas pelayanan kesehatan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan (Putri *et al.*, 2024). Selain itu, kinerja tenaga kesehatan juga berkaitan erat dengan aspek keselamatan pasien (*patient safety*), dimana pelayanan yang tidak optimal dapat meningkatkan risiko kesalahan medis dan cedera yang seharusnya dapat dicegah (Ariyanti *et al.*, 2023). Dampak lanjutan dari kondisi tersebut adalah menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap fasilitas pelayanan kesehatan, yang pada akhirnya dapat menghambat pemanfaatan layanan kesehatan dan memperburuk derajat kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Secara global, kinerja pegawai mengalami penurunan yang cukup signifikan, khususnya sejak munculnya pandemi COVID-19. Laporan *State of the Global Workplace 2024* yang dirilis oleh Gallup mencatat bahwa tingkat keterlibatan pegawai dunia pada 2023 hanya bertahan di angka 23%. Artinya, sebanyak 77% pegawai tidak memiliki keterlibatan optimal, bahkan sebagian di antaranya benar-benar tidak terlibat dalam pekerjaannya. Kondisi ini memperlihatkan adanya hubungan erat antara rendahnya engagement dengan menurunnya produktivitas serta kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada fenomena tingginya pengunduran diri maupun tren quiet quitting (Gallup, 2024).

Kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting karena menjadi ukuran utama keberhasilan dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya, di mana efektivitas organisasi sangat tergantung pada kemampuan individu dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir suatu pekerjaan, melainkan merupakan faktor sentral dalam praktik manajemen yang harus dipahami secara mendalam oleh manajer dan pengelola organisasi. Manajemen perlu mengenali dan memahami berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk faktor penyebab dan dampak yang ditimbulkan, agar dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kinerja tersebut. Dengan pengelolaan kinerja yang efektif, organisasi bisa memastikan bahwa pegawai tidak hanya produktif dan berprestasi sesuai harapan, tetapi juga mampu berkontribusi secara maksimal dalam mencapai target organisasi (Pusparani, 2021).

Dalam konteks organisasi kesehatan seperti Puskesmas, pencapaian kinerja merupakan tuntutan penting untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan. Secara umum, kinerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam bentuk kualitas dan kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari

kinerja individu dan kinerja tim yang bekerja secara terpadu. Kinerja individu dapat diartikan sebagai tingkat penyelesaian atau konsekuensi dari tujuan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja menjadi indikator utama bagi organisasi dalam menilai efektivitas dan produktivitas kerja, sekaligus sebagai dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai visi dan misi organisasi secara optimal (Ferrina *et al.*, 2024).

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi ukuran utama keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Kinerja seorang pegawai bukan hanya sebatas pencapaian tugas sehari-hari, melainkan juga mencerminkan kontribusi nyata terhadap kemajuan dan keberhasilan tujuan organisasi secara menyeluruh. Dalam teori kinerja yang dikemukakan oleh Gibson 1987, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yakni faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan karakteristik demografis yang dimiliki oleh pegawai, sedangkan faktor psikologis mencakup persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi yang mendorong pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, ada pula faktor organisasi yang berhubungan dengan struktur, budaya organisasi, dan beban kerja yang harus ditanggung, yang secara keseluruhan turut memengaruhi hasil kerja pegawai (Rini *et al.*, 2023).

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan dukungan organisasi (*organizational support*). Faktor kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya. Sementara itu, dukungan organisasi berhubungan dengan berbagai kebijakan dan sistem yang disediakan oleh organisasi, seperti kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja, serta sistem manajemen, yang secara keseluruhan berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai (Sukma *et al.*, 2023).

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai agar lebih baik dan terarah. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras, berkomitmen, serta kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Rasa puas terhadap pekerjaan juga membuat mereka menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja, dan memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang menggerakkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat (Ichwani & Irawan, 2025). Motivasi kerja yang baik mampu menumbuhkan perasaan positif dalam diri pegawai, sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja dan terdorong untuk memberikan hasil terbaik. Pada akhirnya, kondisi ini akan berdampak positif terhadap kualitas output yang

dihasilkan organisasi, termasuk dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Shasti *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rizky (2025), ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Hutabargot, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat secara nyata. Temuan ini menggarisbawahi bahwa motivasi kerja sebagai faktor kunci yang mendorong produktivitas dan kualitas kinerja individu. Selain itu, penelitian oleh Maghfira *et al.*, (2025) juga mengonfirmasi kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Langsa Baro. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi, yang tercermin dari rasa tanggung jawab, dorongan untuk berprestasi, dan pengakuan atas hasil kerja, berperan penting dalam membuat pegawai menunjukkan performa kerja yang optimal. Saat motivasi kerja berada pada level yang tinggi, pegawai tidak hanya terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, tetapi juga aktif menunjukkan inisiatif dan menjaga konsistensi dalam mencapai target organisasi, sehingga secara keseluruhan motivasi menjadi penggerak utama dalam pencapaian kinerja terbaik di lingkungan Puskesmas.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Maisara (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sawit. Hal ini disebabkan dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti kebersihan yang kurang terjaga dan ketiadaan batasan waktu saat menjenguk pasien, sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang ideal seharusnya bersih dan kondusif agar dapat mendukung kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan yang tidak mendukung ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, rendahnya motivasi yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang optimal menjadi faktor utama yang menyebabkan kurangnya peningkatan kinerja di Puskesmas tersebut, meskipun variabel lain seperti insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi sekaligus kinerja pegawai di Puskesmas Sawit (Rini & Maisara, 2023).

Selain motivasi, pendidikan juga menjadi faktor penting yang berperan dalam memperkuat kapasitas individu untuk mewujudkan motivasi kerja ke dalam kinerja nyata. Pendidikan merupakan salah satu faktor fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia karena berperan penting dalam membentuk kualitas dan kapasitas individu dalam bekerja. Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh tambahan pengetahuan, tetapi juga mengembangkan keterampilan kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pendidikan juga memberikan landasan konseptual yang memungkinkan individu untuk terus mengembangkan diri, berpikir kritis, serta memanfaatkan berbagai sarana dan sumber daya yang tersedia di lingkungan kerja guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang, semakin besar pula peluang untuk menunjukkan produktivitas kerja yang lebih optimal (Suzanna *et al.*, 2025).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ivana *et al.*, (2022), ditemukan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. Temuan ini menggarisbawahi bahwa pengalaman dan lamanya seseorang bekerja merupakan faktor kunci yang mendorong kompetensi teknis dan produktivitas individu, termasuk di lingkungan pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian oleh Asih (2024), juga mengonfirmasi bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi, yang tercermin dari pengetahuan mendalam dan keterampilan teknis, berperan krusial dalam membuat pegawai menunjukkan performa kerja yang optimal. Saat pendidikan pegawai berada pada level yang tinggi, mereka tidak hanya terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan akurat dan efisien, tetapi juga aktif berinovasi dalam pelayanan masyarakat dan menjaga konsistensi dalam mencapai target organisasi, sehingga secara keseluruhan pendidikan menjadi penggerak utama dalam pencapaian kinerja terbaik di lingkungan Puskesmas.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyono dan Nugraha (2023) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perbedaan tingkat pendidikan formal tidak secara langsung menentukan kinerja, karena pelaksanaan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, keterampilan kerja, serta kemampuan menjalankan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Selain itu, penerapan SOP yang seragam di puskesmas menyebabkan standar kerja relatif sama terlepas dari jenjang pendidikan, sehingga kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh motivasi, pengalaman praktis, dan pelatihan dibandingkan pendidikan formal.

Pengalaman kerja juga memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja atau hasil kerja seseorang, sehingga tidak jarang organisasi lebih memilih sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja dengan durasi tertentu. Hal ini diasumsikan pada anggapan bahwa pegawai yang telah berpengalaman cenderung lebih cepat dan mudah dalam melaksanakan tugas tanpa perlu arahan yang sangat detail, karena mereka sudah memahami cara kerja dan tantangan yang dihadapi dalam lingkup pekerjaan tersebut. Selain itu, pengalaman kerja juga dianggap memberikan nilai tambah bagi persepsi masyarakat khususnya di sektor pelayanan kesehatan; masyarakat cenderung lebih percaya dan memilih layanan dari tenaga kesehatan yang dianggap berpengalaman karena mereka yakin bahwa pelayanan tersebut akan tepat dan meningkatkan peluang kesembuhan (Astarman *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman *et al.*, (2021), menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai, sehingga semakin lama pengalaman yang dimiliki, maka semakin besar kontribusi yang diberikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Sayoga *et al.*, (2024) di UPTD Puskesmas Langsa Lama juga mengemukakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman kerja tidak hanya menjadi modal utama dalam memahami teknis pelayanan kesehatan, tetapi juga membentuk kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan yang tepat, mengelola situasi kerja dengan lebih efisien, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan Puskesmas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Kusdiyanto, (2024) di Puskesmas Jambukulon menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini memperlihatkan nilai koefisien korelasi rendah, yang meskipun secara statistik dianggap signifikan, tetapi kekuatan hubungan tersebut sangat lemah sehingga secara praktis pengalaman kerja tidak berdampak besar pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa lamanya masa kerja atau pengalaman tidak selalu menjamin kualitas atau peningkatan kinerja, karena kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang lebih dominan.

Selain itu, kompensasi juga menjadi salah satu yang berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawainya, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan lain yang umumnya dinilai dengan uang dan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga organisasi memperoleh imbalan berupa peningkatan prestasi kerja (Presilawati *et al.*, 2022). Kompensasi juga berfungsi sebagai salah satu bentuk motivasi, dimana kurangnya penghargaan tersebut dapat berdampak pada turunnya semangat kerja dan menurunkan produktivitas pegawai (Yera *et al.*, 2024). Kepuasan pegawai terhadap kompensasi menjadi hal yang krusial karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Kompensasi tidak hanya mencerminkan apresiasi organisasi terhadap kontribusi pegawai, tetapi juga menjadi strategi dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Apabila kompensasi yang diterima sebanding dengan beban kerja serta kinerja yang diberikan, maka pegawai cenderung merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Veonardo & Widiarini, 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meidyasti & Wolor (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka semakin besar pula dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Haryanto *et al.*, (2023) pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan memadai kompensasi yang diterima oleh pegawai, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, maka akan semakin besar dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Meskipun pengaruh kompetensi terhadap kinerja menunjukkan kekuatan yang lebih besar, kompensasi tetap memiliki peran penting dalam mendorong motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang tepat dan adil tidak hanya sebagai bentuk penghargaan atas jasa pegawai, tetapi juga sebagai faktor strategis yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh UPTD Puskesmas kepada masyarakat.

Adapun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Veonardo & Widiarini (2023) di Puskesmas Kota Madiun, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa besarnya kompensasi atau penghargaan finansial yang diterima oleh pegawai tidak selalu menjadi faktor utama yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Faktor-faktor lain baik yang bersifat internal seperti kepribadian, bakat, kondisi fisik dan psikis, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan sumber daya, strategi organisasi, dan sistem manajemen ternyata memiliki peran yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa organisasi tidak bisa hanya mengandalkan pemberian kompensasi sebagai satu-satunya strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, khususnya pada sektor pelayanan publik seperti Puskesmas. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat yang lebih tinggi, menunjukkan sikap positif, dan melaksanakan tugas secara lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kondisi fisik yang kurang memadai maupun hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menimbulkan tekanan psikologis dan stres kerja pada pegawai. Situasi ini berpotensi menurunkan konsentrasi, semangat kerja, serta kualitas kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Rosa & Rianto, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunus *et al.* (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang, Semakin baik lingkungan kerja fisik (fasilitas, ruang kerja, pencahayaan, suhu) dan non-fisik (hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan manajerial), maka semakin

tinggi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Purnomo *et al.* (2024) pada Puskesmas Asemrowo Surabaya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor strategis dalam mendorong produktivitas dan profesionalisme pegawai puskesmas. Meskipun profesionalisme memiliki pengaruh dominan, lingkungan kerja tetap berperan penting dalam menciptakan kondisi optimal untuk pencapaian target pelayanan kesehatan masyarakat.

Adapun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Puspaningrum *et al.* (2024) di Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang mempengaruhi performa pegawai puskesmas. Faktor-faktor lain seperti pengalaman, motivasi, pendidikan, dan dukungan manajerial ternyata memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai.

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya faktor motivasi, pendidikan, pengalaman, kompensasi dan lingkungan kerja dalam menentukan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari efektivitas manajemen dan tata kelola sumber daya manusia yang ada. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun Puskesmas secara umum telah berperan optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, masih terdapat variasi dalam pencapaian kinerja antarunit, terutama dalam hal pengelolaan administrasi dan manajemen umum.

Variasi kinerja antarunit tersebut juga tampak pada tingkat Puskesmas di daerah, dimana efektivitas manajemen dan tata kelola sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama keberhasilan pelayanan. Salah satu contoh yang merefleksikan kondisi tersebut adalah Puskesmas Cenrana, yang merupakan salah satu fasilitas kesehatan di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, telah menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam pelaksanaan berbagai kegiatan kesehatan, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian dan peningkatan lebih lanjut. Berdasarkan hasil pengambilan data awal dari laporan resmi tahun 2024, cakupan pelaksanaan kegiatan kesehatan di Puskesmas ini mencapai 90,01%, yang meskipun tergolong dalam kategori "Cukup", menunjukkan adanya peluang untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja guna mencapai standar yang lebih optimal dan memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada masyarakat.

Evaluasi terhadap komponen manajemen umum di Puskesmas Cenrana mengungkapkan bahwa skor yang diperoleh hanya sebesar 8,4%, yang mana merupakan nilai terendah dibandingkan dengan komponen lain seperti manajemen keuangan dan pemberdayaan masyarakat yang sama-sama mencatat skor sebesar 10% dan dikategorikan sebagai "Baik". Kondisi ini

menunjukkan adanya kelemahan signifikan dalam pengelolaan aspek-aspek umum sumber daya manusia dan operasional di Puskesmas tersebut, yang memerlukan perhatian khusus dan tindakan perbaikan segera untuk meningkatkan efektivitas manajemen secara keseluruhan. Rendahnya skor pada manajemen umum ini mencerminkan tantangan dalam koordinasi, perencanaan, serta pelaksanaan administrasi yang menjadi fondasi penting bagi kelancaran fungsi Puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Cakupan program kesehatan UPT Puskesmas Cenrana pada tahun 2024 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 92,66%, yang secara umum dapat dikategorikan sebagai kinerja yang "Baik". Namun, terdapat beberapa program yang masih perlu mendapat perhatian khusus karena menunjukkan performa yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan program lainnya, seperti program Upaya Pengobatan yang hanya mencapai 87,7% dan program Penyakit Tidak Menular (PTM) dan Kesehatan Jiwa yang mencatat angka 88,8%. Performa yang lebih rendah ini mengindikasikan adanya tantangan implementatif di sektor-sektor tersebut, yang secara langsung berhubungan dengan kualitas kinerja pegawai di lapangan, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya, dukungan pelatihan, serta koordinasi pelayanan yang mungkin belum optimal. Di sisi lain, program Promosi Kesehatan berhasil mencapai capaian maksimal yaitu 100%, menandakan bahwa pelaksanaan program ini sudah sangat efektif dan menjadi kekuatan utama dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas Cenrana.

Berdasarkan uraian dan data diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026". Penelitian ini memiliki urgensi tersendiri mengingat kinerja pegawai di Puskesmas merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pelayanan kesehatan yang berdampak langsung pada derajat kesehatan masyarakat. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya peningkatan, masih terdapat berbagai kendala baik dari segi manajemen umum, sumber daya manusia, maupun pelaksanaan program yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan fokus pada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman mendalam mengenai kendala dan potensi yang ada, serta menjadi dasar strategis bagi pengembangan program peningkatan kinerja pegawai yang lebih tepat sasaran dan efektif di lingkungan Puskesmas Cenrana.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026?

- b. Apakah ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026?
- c. Apakah ada hubungan pengalaman dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026?
- d. Apakah ada hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026?
- e. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026?
- f. Apakah terdapat variabel independen yang paling dominan berpengaruh dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone tahun 2026.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026.
- b. Untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026.
- c. Untuk mengetahui hubungan pengalaman dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026.
- d. Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026.
- e. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026.
- f. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone Tahun 2026.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan, menjadi sumber informasi yang berguna serta dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Institusi

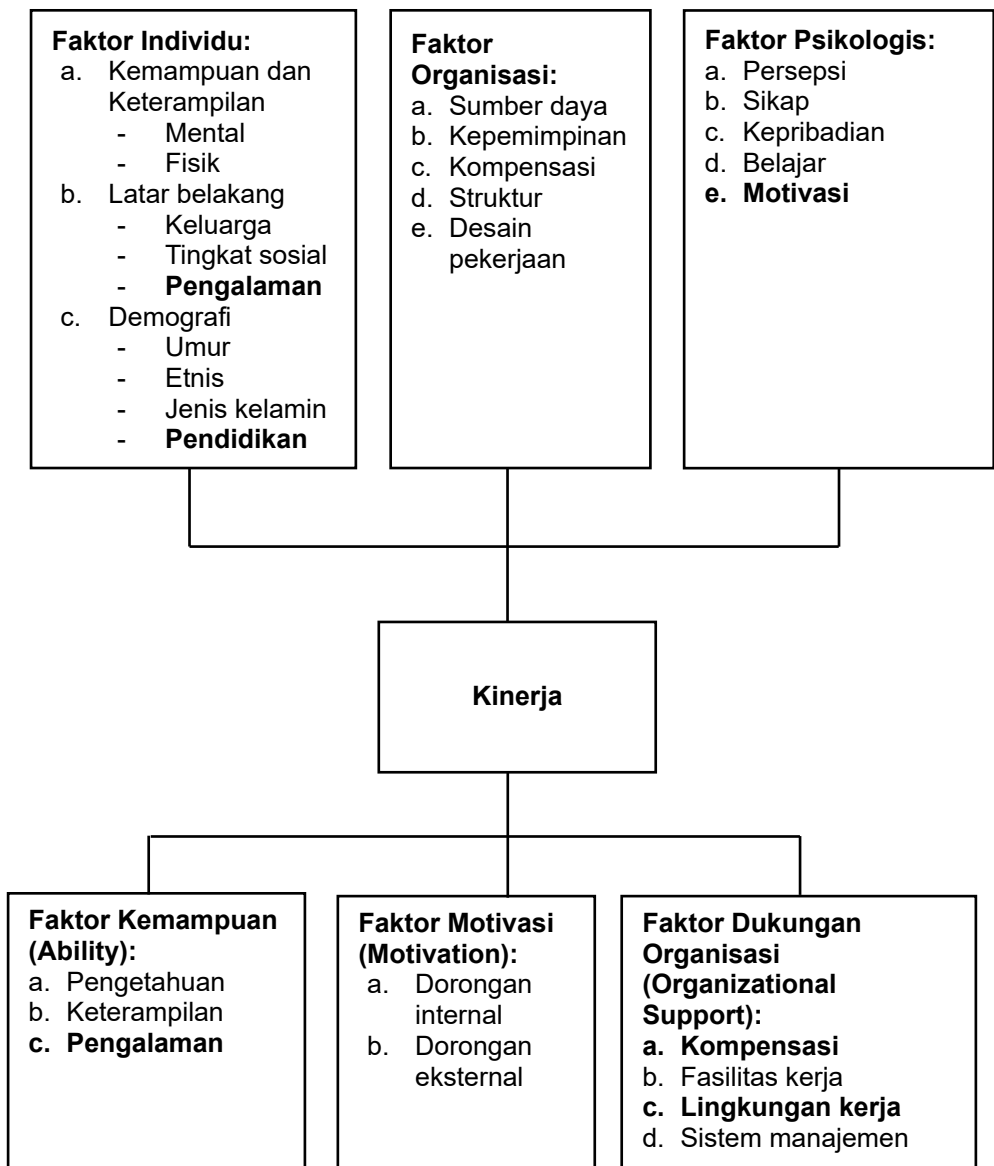
Sebagai bahan informasi atau kontribusi bagi instansi yang berwenang dalam upaya perbaikan dan pengembangan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.

1.4.3 Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari serta menambah wawasan mengenai berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.

1.5 Kerangka Teori

Gibson (1987) dalam Sarina dan Mardalena 2017



Mathis & Jackson (2011)

Gambar 1. 1 Kerangka Teori

Sumber: Gibson (1987) dalam Sarina dan Mardalena 2017 dan Mathis & Jackson (2011)

Kerangka teori dalam penelitian ini disusun dengan mengintegrasikan teori kinerja dari Gibson (1987) sebagaimana dikutip dalam Sarina dan Mardalena (2017) serta teori kinerja dari Mathis dan Jackson (2011). Integrasi kedua teori ini digunakan untuk memberikan landasan konseptual yang komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas, mengingat kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari individu, aspek psikologis, maupun sistem organisasi tempat pegawai bekerja.

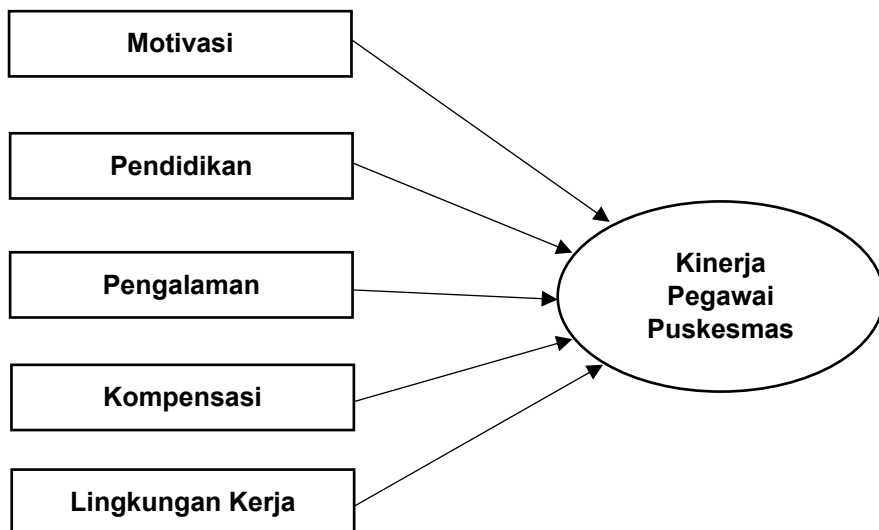
Menurut Gibson (1987), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor utama, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup karakteristik personal yang melekat pada pegawai, seperti kemampuan dan keterampilan kerja, latar belakang pendidikan dan pengalaman, serta karakteristik demografis yang dapat memengaruhi cara individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor psikologis meliputi aspek internal pegawai yang berhubungan dengan proses mental dan perilaku kerja, seperti persepsi terhadap pekerjaan, sikap kerja, kepribadian, proses belajar, serta motivasi kerja yang mendorong pegawai untuk berperilaku dan berprestasi dalam organisasi. Sementara itu, faktor organisasi berkaitan dengan kondisi dan sistem yang disediakan oleh organisasi, meliputi ketersediaan sumber daya, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, struktur organisasi, serta desain pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai.

Sejalan dengan teori Gibson (1987), Mathis dan Jackson (2011) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara tiga faktor utama, yaitu kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan dukungan organisasi (organizational support). Kemampuan mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan yang terbentuk dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta keterampilan yang dimiliki pegawai. Motivasi berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, dukungan organisasi mencakup berbagai bentuk fasilitas dan sistem yang disediakan organisasi, seperti kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem manajemen yang efektif, yang secara keseluruhan bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara optimal.

Penelitian ini memilih mengintegrasikan Teori Gibson (1987) dan Teori Mathis & Jackson (2011) karena keduanya saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja pegawai secara komprehensif. Teori Gibson memberikan kerangka makro yang mengklasifikasikan faktor-faktor penentu kinerja ke dalam tiga dimensi besar, yaitu faktor individu (mencakup pendidikan dan pengalaman), faktor psikologis (mencakup motivasi), serta faktor organisasi (mencakup kompensasi dan lingkungan kerja). Kerangka ini bersifat luas dan mampu melingkupi berbagai dimensi yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pelayanan publik seperti Puskesmas. Sementara itu, Teori Mathis &

Jackson memperkuat kerangka tersebut dengan pendekatan yang lebih operasional, yaitu menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan dukungan organisasi (organizational support), yang secara langsung dapat diterjemahkan ke dalam variabel-variabel penelitian ini. Dengan mengintegrasikan kedua teori tersebut, penelitian ini memiliki landasan konseptual yang lebih kokoh karena mampu menjelaskan kinerja pegawai baik dari perspektif individu maupun perspektif organisasi secara simultan. Integrasi ini juga memungkinkan variabel motivasi, pendidikan, pengalaman, kompensasi, dan lingkungan kerja untuk diposisikan secara logis dan sistematis dalam satu kerangka teori yang saling menopang, sehingga analisis yang dihasilkan lebih holistik dan relevan dengan konteks manajemen SDM di Puskesmas.

1.6 Kerangka Konsep



Gambar 1. 2 Kerangka Konsep

1.7 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H_0)
 - a. Tidak ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - b. Tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - c. Tidak ada hubungan pengalaman dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - d. Tidak ada hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.

- e. Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - f. Tidak terdapat variabel yang paling dominan berpengaruh dengan kinerja pegawai setelah dikontrol dengan variabel lain di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
2. Hipotesis Alternatif (H_a)
- a. Ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - b. Ada hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - c. Ada hubungan pengalaman dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - d. Ada hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - e. Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.
 - f. Terdapat variabel yang paling dominan berpengaruh dengan kinerja pegawai setelah dikontrol dengan variabel lain di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.

1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.8.1 Kinerja Pegawai

1. Definisi Operasional

Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejauh mana pegawai Puskesmas Cenrana melaksanakan tugasnya dengan pemanfaatan waktu kerja secara efektif, hadir secara disiplin, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Alat Ukur

Kuesioner yang dikembangkan berdasarkan teori kinerja pegawai oleh Mathis & Jackson (2011) yang terdiri dari total 10 pertanyaan, dimana setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert 4 poin.

Sangat Setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3. Kriteria Objektif

Mengukur tingkat kinerja pegawai, tanggapan responden pada kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori berdasarkan nilai median. Median dipilih sebagai *cut off point* karena dapat membagi data menjadi dua kelompok yang seimbang dan tidak terpengaruh oleh nilai ekstrem.

Sehingga diperoleh hasil

- a. Baik: Apabila skor jawaban responden $\geq$ median (39)
 - b. Kurang: Apabila skor jawaban responden $<$ median (39)
4. Skala Pengukuran
- Ordinal

1.8.2 Motivasi

1. Definisi Operasional

Motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan internal yang mempengaruhi pegawai Puskesmas Cenrana untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, mencapai prestasi kerja, memanfaatkan peluang maju, menerima pengakuan atas kinerja, serta mampu mengelola tekanan pekerjaan yang dialami

2. Alat Ukur

Kuesioner terdiri dari total 7 pertanyaan, dimana setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert 4 poin.

Sangat Setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3. Kriteria Objektif

Mengukur motivasi, tanggapan responden pada kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori berdasarkan nilai median. Median dipilih sebagai *cut off point* karena dapat membagi data menjadi dua kelompok yang seimbang dan tidak terpengaruh oleh nilai ekstrem.

Sehingga diperoleh hasil

- a. Baik: Apabila skor jawaban responden $\geq$ median (26)
 - b. Kurang: Apabila skor jawaban responden $<$ median (26)
4. Skala Pengukuran
- Ordinal

1.8.3 Pendidikan

1. Definisi Operasional

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh oleh pegawai di puskesmas Cenrana Kabupaten Bone. Diukur melalui wawancara responden dengan menggunakan kuesioner.

2. Alat Ukur

Kuesioner dengan melihat langsung identitas masing-masing responden.

3. Kriteria Objektif

- a. Baik : Apabila pendidikan terakhir yang ditamatkan pegawai puskesmas $\geq$ S1/DIV
 - b. Kurang : Apabila pendidikan terakhir yang ditamatkan pegawai puskesmas $<$ S1/DIV
4. Skala Pengukuran
Ordinal

1.8.4 Pengalaman

1. Definisi Operasional

Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejauh mana pegawai Puskesmas Cenrana memiliki masa kerja yang cukup lama, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan menggunakan peralatan yang disediakan puskesmas sehingga dapat membantu dalam penyelesaian tugas secara efektif.

2. Alat Ukur

Kuesioner terdiri dari total 5 pertanyaan, dimana setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert 4 poin.

Sangat Setuju (SS)	= 4
Setuju (S)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3. Kriteria Objektif

Penilaian berasal dari tanggapan responden pada kuesioner yang dikelompokkan ke dalam dua kategori berdasarkan nilai median. Median dipilih sebagai *cut off point* karena dapat membagi data menjadi dua kelompok yang seimbang dan tidak terpengaruh oleh nilai ekstrem.

Sehingga diperoleh hasil

- a. Baik: Apabila skor jawaban responden $\geq$ median (19)
- b. Kurang: Apabila skor jawaban responden $<$ median (19)

4. Skala Pengukuran Ordinal

1.8.5 Kompensasi

1. Definisi Operasional

Kompensasi dalam penelitian ini adalah balas jasa yang diterima pegawai puskesmas berupa gaji, insentif, dan tunjangan sebagai penghargaan atas kinerja yang diberikan. Kompensasi diukur melalui ketepatan waktu penerimaan gaji, motivasi yang timbul dari bonus atau tambahan gaji, keadilan pemberian insentif sesuai prestasi, pemberian tunjangan, serta imbalan atau penghargaan atas tugas tambahan yang diterima pegawai.

2. Alat Ukur

Kuesioner terdiri dari total 5 pertanyaan, dimana setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert 4 poin.

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3. Kriteria Objektif

Penilaian berasal dari tanggapan responden pada kuesioner yang dikelompokkan ke dalam dua kategori berdasarkan nilai median. Median dipilih sebagai *cut off point* karena dapat membagi data menjadi dua kelompok yang seimbang dan tidak terpengaruh oleh nilai ekstrem.

Sehingga diperoleh hasil

a. Baik: Apabila skor jawaban responden $\geq$ median (16)

b. Kurang: Apabila skor jawaban responden $<$ median (16)

4. Skala Pengukuran

Ordinal

1.8.6 Lingkungan Kerja

1. Definisi Operasional

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kondisi fisik dan non-fisik disekitar pegawai Puskesmas Cenrana saat melaksanakan tugasnya, yang meliputi suasana kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, hubungan yang baik antara bawahan dengan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Alat Ukur

Kuesioner terdiri dari total 5 pertanyaan, dimana setiap pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert 4 poin.

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3. Kriteria Objektif

Penilaian berasal dari tanggapan responden pada kuesioner yang dikelompokkan ke dalam dua kategori berdasarkan nilai median. Median dipilih sebagai *cut off point* karena dapat membagi data menjadi dua kelompok yang seimbang dan tidak terpengaruh oleh nilai ekstrem.

Sehingga diperoleh hasil

a. Baik: Apabila skor jawaban responden $\geq$ median (18)

b. Kurang: Apabila skor jawaban responden $<$ median (18)

4. Skala Pengukuran

Ordinal

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik. Desain penelitian yang dipilih adalah *Cross Sectional*, di mana data dari variabel independen (motivasi, pendidikan, pengalaman, kompensasi dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai) dikumpulkan pada waktu yang bersamaan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur variabel dalam bentuk angka dan melakukan analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel tersebut.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

2.2.1 Lokasi

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone.

2.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 sampai Februari 2026 yang meliputi persiapan, pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, serta penyusunan laporan.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan data sekunder, jumlah pegawai ASN di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone yaitu 62 orang.

2.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 62 orang.

Penggunaan total sampling dengan 62 responden pada penelitian ini telah dipertimbangkan dari sisi kekuatan statistik (statistical power). Berdasarkan estimasi menggunakan pendekatan G*Power untuk analisis regresi logistik berganda dengan jumlah prediktor sebanyak 5 variabel, tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dan efek ukuran medium (odds ratio $\geq 3,0$), sampel 62 responden menghasilkan kekuatan statistik (power) yang memadai untuk mendeteksi efek besar

seperti yang ditemukan pada variabel pengalaman ($OR = 39,429$) dan lingkungan kerja ($OR = 7,228$). Meskipun untuk efek yang lebih kecil kekuatan statistik mungkin belum mencapai batas ideal 0,80, penggunaan total sampling (seluruh populasi) secara prinsip sudah meminimalkan risiko bias seleksi dan meningkatkan validitas internal penelitian, karena tidak ada unit populasi yang tidak terwakili.

1) Kriteria Inklusi

- a. Seluruh pegawai ASN di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone yang aktif bekerja selama periode penelitian
- b. Pegawai yang bersedia menjadi responden
- c. Pegawai yang mampu berkomunikasi dan mengisi kuesioner dengan baik
- d. Pegawai yang telah bekerja minimal 6 bulan atau lebih untuk memastikan telah terlibat dalam proses kerja di Puskesmas

2) Kriteria Eksklusi

- a. Pegawai ASN yang sedang cuti panjang, tugas luar, atau tidak hadir selama waktu pengumpulan data
- b. Pegawai yang menolak atau tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian
- c. Pegawai yang memiliki kondisi fisik atau mental yang menghambat kemampuan untuk menjawab kuesioner secara valid
- d. Pegawai yang baru bergabung atau masa kerjanya kurang dari 6 bulan sehingga belum memahami proses kerja secara menyeluruh

2.4 Alat, Bahan, dan Cara Kerja

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan alat dan bahan penelitian. Adapun alat dan bahan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain:

2.4.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian dimana kuesioner ini berisi kumpulan pertanyaan dengan tujuan memperoleh informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner terkait motivasi kerja yang diadopsi dari penelitian Maghfira *et al.*, (2025), kuesioner terkait pengalaman, kompensasi dan kinerja pegawai dari Rezky Ramadani (2021), serta kuesioner terkait lingkungan kerja dari Sri Sundary (2023).

2.4.2 Handphone

Handphone digunakan sebagai perangkat dalam mengumpulkan data dan informasi responden, serta alat dokumentasi penelitian.

2.4.3 Laptop

Laptop digunakan untuk mengolah dan menganalisis data penelitian serta penyusunan laporan.

2.5 Pengumpulan Data

2.5.1 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Pada penelitian ini, data primer yang langsung diperoleh dari subjek penelitian, yaitu seluruh pegawai Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone yang berstatus ASN, melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu daftar pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan peneliti, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi mereka. Dalam proses pengisian, peneliti tetap mendampingi responden untuk memberikan penjelasan apabila terdapat pernyataan yang kurang dipahami, sehingga jawaban yang diberikan tetap sesuai.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh 62 pegawai ASN Puskesmas Cenrana yang berlangsung dari tanggal 10 hingga 20 Februari 2026. Sebelum pengisian, peneliti memberikan penjelasan tertulis (lembar informasi responden) dan meminta persetujuan tertulis melalui informed consent. Kuesioner diisi secara mandiri oleh responden tanpa kehadiran atasan langsung, guna meminimalkan bias sosial. Pengisian dilakukan di ruang kerja masing-masing pegawai dan peneliti hadir untuk menjelaskan apabila ada pertanyaan yang kurang dipahami. Data yang telah terkumpul kemudian diperiksa kelengkapannya sebelum diolah menggunakan aplikasi komputer.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang berkaitan dengan hasil kinerja program di Puskesmas Cenrana diperoleh melalui sumber resmi yaitu Profil Puskesmas serta laporan kinerja yang disusun secara berkala oleh Puskesmas tersebut, yang keduanya memberikan gambaran komprehensif tentang pelaksanaan dan capaian berbagai program kesehatan yang dijalankan di wilayah kerja Puskesmas Cenrana.

2.5.2 Validitas dan Reabilitas Instrument

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen

tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2023).

Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas pada penelitian ini berdasarkan nilai korelasi, sehingga harus dicari terlebih dahulu nilai r tabelnya. Selanjutnya, dibandingkan nilai r tabel dengan r hitung. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Jika r hitung $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha. Kuesioner dikatakan reliabel dan konsisten bila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 2. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
		n= 30 $\alpha= 5\%$		
X11	0,701	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X12	0,805	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X13	0,750	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X14	0,828	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X15	0,764	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X16	0,538	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X17	0,820	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X21	0,444	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X22	0,792	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X23	0,832	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X24	0,794	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X25	0,727	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X31	0,776	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X32	0,664	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X33	0,792	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X34	0,674	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X35	0,456	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X41	0,745	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X42	0,658	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X43	0,543	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X44	0,713	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid
X45	0,869	0,361	r hitung $> r$ tabel	Valid

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil uji validitas variabel independen, diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan (X11 sampai X45) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,361) pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan jumlah sampel ($n = 30$). Nilai r hitung berkisar antara 0,444 hingga 0,869, yang menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan memiliki korelasi yang cukup hingga sangat kuat dengan skor total variabelnya. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, semua item pertanyaan pada variabel independen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian selanjutnya.

Tabel 2. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Pertanyaan	r hitung	r tabel $n = 30$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
Y1	0,763	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y2	0,911	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y3	0,848	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y4	0,841	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y5	0,821	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y6	0,725	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y7	0,843	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y8	0,775	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y9	0,761	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Y10	0,727	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji validitas variabel dependen, diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan (Y1 sampai Y10) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,361) pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan jumlah sampel ($n = 30$). Nilai r hitung berada pada rentang 0,725 hingga 0,911, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki tingkat korelasi yang kuat hingga sangat kuat terhadap skor total variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel dependen mampu mengukur konstruk kinerja pegawai secara tepat. Dengan demikian, semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 2. 3 Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi	0,915	0,6	Reliabel
Pengalaman	0,882	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,828	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,880	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,958	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dibandingkan dengan nilai batas (0,6). Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yaitu motivasi (0,915), pengalaman (0,882), kompensasi (0,828), lingkungan kerja (0,880), dan kinerja pegawai (0,958). Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur variabel motivasi, pengalaman, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

2.6 Pengolahan dan Analisis Data

2.6.1 Pengolahan Data

Pengolahan serta analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Pengelolaan data dapat dilakukan dengan beberapa tahap, diantaranya sebagai berikut:

a. *Editing*

Editing merupakan proses pemeriksaan atau perbaikan terhadap data yang telah dikumpulkan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan yang mungkin terjadi saat pencatatan di lapangan.

b. *Coding*

Coding adalah proses pemberian kode pada setiap data yang memiliki kategori yang serupa. Kode tersebut berupa angka atau huruf yang berfungsi sebagai tanda atau identitas untuk mengelompokkan informasi atau data yang akan dianalisis.

c. *Entry Data*

Setelah data diperiksa dan diberikan kode, tahap selanjutnya adalah memasukkan data tersebut ke dalam perangkat lunak. Pada tahap ini, peneliti menginput data secara digital ke dalam

tabel atau basis data dalam SPSS, yang memudahkan pengolahan dan analisis lebih lanjut.

d. *Cleaning*

Cleaning data adalah tahap penting untuk memastikan bahwa data yang sudah dimasukkan tidak mengandung kesalahan atau data yang tidak valid. Pada tahap ini, peneliti memeriksa kembali apakah ada kesalahan pengetikan, data yang hilang, atau data yang tidak konsisten. Jika ditemukan, maka data yang bermasalah akan diperbaiki atau dihapus.

e. Tabulasi Data

Tabulasi adalah tahap terakhir dalam proses pengolahan data, hasil dari analisis data disajikan dalam bentuk tabel atau grafik agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Peneliti juga menyajikan hasil analisis secara naratif untuk memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai temuan-temuan dalam penelitian.

2.6.2 Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yang terdiri dari:

a. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti, digunakan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi sehingga menghasilkan distribusi dan presentase dari setiap variabel penelitian dan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang dipaparkan dalam tabel distribusi.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen (motivasi, pengalaman, kompensasi, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan serta kekuatan hubungan antar variabel dalam penelitian.

Sebelum dilakukan uji hubungan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *uji Shapiro-Wilk*, karena jumlah sampel kurang dari 100 responden. Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05, maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 2.4 Hasil Uji Normalitas Variabel

Variabel	Jumlah (n)	p-value
Motivasi	62	0.000
Pendidikan	62	0.000
Pengalaman	62	0.000
Kompensasi	62	0.000
Lingkungan Kerja	62	0.000
Kinerja Pegawai	62	0.000

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *uji Shapiro-Wilk* pada seluruh variabel penelitian, diketahui bahwa variabel motivasi, pengalaman, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai masing-masing memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi normalitas.

Oleh karena itu, analisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik. Mengingat data yang digunakan bersifat kategorik, maka uji yang digunakan adalah *uji Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (motivasi, pengalaman, kompensasi, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

c. Analisis Multivariat

Analisis multivariat merupakan pendekatan yang digunakan untuk menelaah hubungan beberapa variabel secara bersamaan dalam satu model analisis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mempertimbangkan keberadaan variabel lain secara simultan. Penggunaan analisis multivariat menjadi penting karena permasalahan penelitian pada umumnya bersifat kompleks dan tidak dapat dijelaskan secara memadai apabila hanya menilai hubungan dua variabel secara terpisah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi logistik berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yang bersifat dikotomi.

2.7 Penyajian Data

Data yang telah dianalisis selanjutnya akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi disertai dengan asumsi penjelasan atau interpretasi dari setiap tabel.

2.8 Etik Penelitian

Penelitian terkait faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Cenrana Kabupaten Bone tahun 2026 ini menjunjung tinggi etik penelitian untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang menghormati hak dan kesejahteraan responden, serta menjamin integritas ilmiah.

a. Persetujuan *Informed Consent*

Sebelum berpartisipasi dalam penelitian, setiap responden akan diberikan informasi yang jelas dan komprehensif mengenai tujuan penelitian, prosedur pengisian kuesioner, serta potensi risiko dan manfaat yang mungkin timbul.

b. Kerahasiaan dan Anonimitas

Penting untuk menjaga kerahasiaan dan anonimitas data responden dalam penelitian ini. Untuk itu, peneliti akan:

- 1) Menjamin bahwa semua informasi yang diberikan oleh responden hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian.
- 2) Menyimpan data yang telah dikumpulkan dalam format yang aman, baik secara fisik maupun digital.
- 3) Menghindari pengungkapan data pribadi seperti nama atau identitas lainnya dalam publikasi hasil penelitian.

c. Transparansi dan Kejujuran dalam Pengumpulan Data

Peneliti berkomitmen untuk menjaga kejujuran dan transparansi selama seluruh proses penelitian:

- 1) Semua data yang dikumpulkan akan diproses secara objektif dan tidak ada manipulasi data untuk tujuan tertentu.
- 2) Peneliti akan memberikan laporan yang akurat mengenai temuan peneliti dan tidak akan menyembunyikan hasil yang tidak sesuai dengan hipotesis awal, sesuai dengan prinsip Integritas Ilmiah.
- 3) Peneliti juga akan memastikan bahwa sumber daya atau informasi yang digunakan dalam penelitian ini telah diakui dengan benar melalui sitasi yang tepat.

d. Hak untuk Menarik Diri dari Penelitian

Peneliti akan memastikan bahwa responden memahami bahwa mereka memiliki hak untuk menarik diri dari penelitian kapan saja tanpa dampak negatif. Jika responden tidak merasa nyaman atau ingin mengakhiri partisipasinya di tengah penelitian, mereka dapat melakukannya tanpa perlu alasan dan keputusan mereka akan dihormati sepenuhnya.

e. Penggunaan Data dan Publikasi Hasil

Hasil penelitian akan dipublikasikan hanya setelah mendapatkan persetujuan dari Lembaga etika terkait dan akan digunakan untuk tujuan akademik atau ilmiah. Data yang dipublikasikan akan disajikan dalam

format agregat yang tidak dapat mengidentifikasi individu, menjaga anonimitas dan kerahasiaan data pribadi responden.

f. Penghindaran Bias dan Konflik Kepentingan

- 1) Menggunakan instrumen yang terstandarisasi dan valid untuk pengukuran motivasi, pengalaman, kompensasi, dan kinerja pegawai.
- 2) Tidak mempengaruhi atau memanipulasi jawaban responden dalam bentuk apapun.
- 3) Menjamin bahwa hasil penelitian tidak terpengaruh oleh kepentingan pribadi atau sponsor eksternal yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.

Etika penelitian berfokus pada penghormatan terhadap hak-hak responden, kerahasiaan data, serta penghindaran potensi kerusakan pada responden. Peneliti berkomitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip etika penelitian yang tinggi dan memastikan bahwa seluruh prosedur akan dilaksanakan dengan cara yang transparan, jujur, dan sesuai dengan pedoman yang berlaku.