

**PENGARUH MODEL *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN
DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE**

**THE INFLUENCE OF THE *PERSON-ORGANIZATION FIT* MODEL
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN IMPROVING HEALTH SERVICES
AT COMMUNITY HEALTH CENTER IN BONE DISTRICT**



**ANNISAA MEILANI ALI
K052231010**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2025**

**PENGARUH MODEL *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN
DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE**

**ANNISAA MEILANI ALI
K052231010**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2025**

**PENGARUH MODEL *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN
DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE**

Tesis

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister

Program Studi

Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Disusun dan diajukan oleh

ANNISAA MEILANI ALI

K052231010

kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2025**

TESIS

PENGARUH MODEL *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE

ANNISAA MEILANI ALI

K052231010

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal 14 Agustus 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes
NIP 19790817 200912 2 001

Pymt. Ketua Program Studi Magister
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Dr. H. Amran Razak, SE., M.Sc
NIP 19570102 198601 1 001



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

**PERNYATAAN KEASLIAN TESIS
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "*Pengaruh Model *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Bone*" adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing Prof. Suki Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D sebagai Pembimbing Utama dan Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

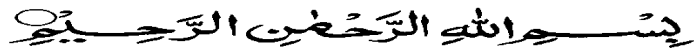
Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 5 Agustus 2025



Annisaa Meilani Ali
NIM K052231010

UCAPAN TERIMA KASIH



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis haturkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Model *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu prasyarat dalam menyelesaikan Pascasarja pada Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam, beserta keluarga dan para sahabat beliau.

Proses penulisan tesis ini tidak terlepas dari berbagai tantangan yang membutuhkan komitmen, pengorbanan waktu, tenaga, biaya, serta pikiran. Namun demikian, berkat doa, dukungan, semangat, serta arahan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan seluruh tahapan penelitian dan penulisan tesis ini dengan baik.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda **Drs. H. Moh. Ali B** dan Ibunda **Hj. St. Hawang, S.Pd**, atas segala bentuk dukungan moral, spiritual, dan material yang telah diberikan sepanjang perjalanan akademik penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada saudara-saudari dan seluruh anggota keluarga, khususnya **dr. Ahliyah Ali, S.Ked** dan **Dr. H. Muhammad Fakhri Amir, Lc., M.E**, serta **Alkhalid, S.Pd** dan **Titi**, atas segala dorongan dan motivasi yang berarti. Ucapan terima kasih juga penulis tujukan kepada para keponakan tercinta dan menggemaskan, **Siti Alyssa Azzahra, Muhammad Farid Al Zahrawi**, dan **Azkiyah Naurah Fakhri**, telah memberikan kebahagiaan dan semangat tersendiri dalam proses penyelesaian tesis ini. Semoga karya ini dapat menjadi kebanggaan bagi keluarga dan menjadi bagian dari capaian yang bermakna.

Penulis menyadari bahwa keterbatasan pengetahuan dan pemahaman, khususnya dalam bidang yang menjadi fokus penelitian ini, menjadi tantangan tersendiri selama proses penyusunan tesis. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing I, Bapak **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D** dan pembimbing II, Ibu **Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes** atas bimbingan, arahan, dan perhatian yang penuh kesabaran selama proses penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak **Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS** dan Ibu

Prof. Dr. Rahmatia Yunus, M.A atas masukan dan saran konstruktif yang sangat membantu kelancaran penyusunan tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. **Bapak Prof. Sukri Palutturi, S.KM, M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D** selaku Dekan beserta seluruh staf tata usaha, staf kemahasiswaan, atas bantuannya selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. **Bapak Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M.Kes** selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. **Bapak Prof. Dr. H. Amran Razak, SE., M.Sc** selaku Ketua Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) Universitas Hasanuddin atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. **Bapak Prof. Sukri Palutturi, S.KM, M.Kes., M.Sc,PH., Ph.D** selaku Penasehat Akademik sekaligus Pembimbing Akademik selama penulis menempuh kuliah dan mengerjakan tesis di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Universitas Hasanuddin yang sangat bijaksana dan memberikan kritik serta saran yang membangun untuk penulis.
5. **Ibu Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes** sebagai Pembimbing Akademik yang sangat mengayomi serta kontribusi berupa arahan, masukan, dan dukungan yang sangat berarti dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.
6. **Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS** selaku Dosen Penguji I dan **Ibu Prof. Dr. Rahmatia Yunus, M.A.** selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan, kritikan dan arahan selama penulisan demi terselesaikannya tesis ini dengan kualitas yang baik dan bermanfaat bagi pembaca.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen beserta staf di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, khususnya para dosen Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK), yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta inspirasi yang berharga kepada penulis. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Yani selaku staf Departemen AKK atas

pengertian, bantuan dan fasilitas yang telah diberikan selama proses studi dan penyelesaian tesis ini.

8. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bone beserta seluruh staf, penulis menyampaikan terima kasih atas dukungan dan kerja sama yang telah diberikan selama pelaksanaan penelitian ini.
9. Kepala UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe beserta seluruh staf, penulis menyampaikan apresiasi atas bantuan serta kerja sama yang telah diupayakan dalam mendukung kelancaran proses penelitian.
10. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada seluruh pegawai UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe selaku responden atas kontribusi dan sinergi yang diberikan berupa waktu dan tenaga untuk berpartisipasi dalam proses pengumpulan data, baik melalui wawancara maupun pengisian kuesioner penelitian ini.
11. Rekan-rekan Kelas B Angkatan 2023 (1) Program Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, penulis menyampaikan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan selama menjalani proses pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
12. Teruntuk teman bermain “Gen z otw M.AKK” yakni Fikram, A. Susi, Ilma, Tiara, Uci, Najwa, Nilda dan Kak Indah yang sangat menghibur dalam menghadapi huru-hara proses perjuangan di pendidikan S2 ini. Banyak terima kasih atas waktu belajar bersama, cerita dan pengalaman penuh suka cita serta kesempatan *healing* mencoba hal-hal baru yang kita lakukan bersama-sama maupun rencana masa depan yang disusun bersama, serta bantuan dan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan studi. Selamat dan semangat!
13. Tiga belas member SEVENTEEN — Choi Seungcheol, Yoon Jeonghan, Hong Jisoo, Wen Junhui, Kwon Soonyoung, Jeon Wonwoo, Lee Jihoon, Xu Minghao, Kim Mingyu, Lee Seokmin, Boo Seungkwan, Chwe Hansol dan Lee Chan yang berperan utama menjadi alasan dibalik proses penyelesaian tesis ini. Karya-karya musik yang sarat makna, penampilan penuh energi yang tak hentinya membuat kagum, berbagai konten yang begitu menghibur terutama *Going Seventeen* dengan segala lawakan penuh canda tawa yang unik, serta pesan-pesan positif yang selalu menjadi sumber kekuatan yang sungguh berarti disaat penulis merasa hilang arah, termasuk motivasi “*Get Your Diploma*” yang telah menjadi pengingat di setiap tahap jenjang pendidikan penulis. Rasa penghargaan yang tulus dan terima kasih yang mendalam kepada SEVENTEEN yang sangat diidolakan oleh penulis, serta akan terus beriringan dalam menyambut segala alur kehidupan di masa depan.

14. Taylor Swift dan LANY, terima kasih atas keindahan musik yang telah hadir sebagai pengiring perjalanan panjang dalam menyelesaikan berbagai tugas hingga menuntaskan pendidikan.
15. Penulis dengan senang hati mengungkapkan terima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi dalam menghadirkan karya-karya K-Drama, film, konten *Jeongwaja* dan *The Return of Superman*, yang senantiasa menjadi hiburan di sela waktu rehat penulis selama menyelesaikan tesis ini.
16. Teruntuk diri sendiri, terima kasih banyak telah berjuang dan penuh kesabaran atas segala usaha yang dijalani. Banyak hal baru yang diperoleh menjadi pembelajaran sekaligus ruang introspeksi diri selama menghadapi berbagai tantangan yang ditempuh agar tetap fokus menyelesaikan yang telah dimulai. Waktu dan proses yang dilalui mungkin tidak semudah dan secepat orang lain. Namun, sekali lagi, apresiasi yang besar patut diberikan atas keteguhan untuk mampu bertahan. Masih banyak *bucket list* yang menanti di depan, maka mari terus berjuang hingga mencapai puncak kesuksesan dan kebahagiaan versi diri sendiri!
17. Penghargaan yang setulus-tulusnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas segala bentuk kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama masa perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir. Setiap dukungan yang diberikan telah memberikan kesan dan makna yang mendalam dalam perjalanan akademik penulis. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan tersebut dengan limpahan rahmat dan karunia-Nya.

Makassar, 29 Mei 2025

Annisaa Meilani Ali

ABSTRAK

ANNISAA MEILANI ALI. **Pengaruh Model *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Bone** (dibimbing oleh Sukri Palutturi, dan Balqis).

Latar Belakang. Pegawai memiliki kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja guna menciptakan perilaku kerja positif seperti kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi. Permasalahan pelayanan di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, UPT Puskesmas Bajoe yang masih sering muncul, seperti kedisiplinan yang masih rendah, perilaku kerja belum selaras, penyebaran informasi yang belum merata, dan capaian kinerja belum maksimal, menunjukkan adanya kesenjangan antara *Person-Organization Fit* dan kinerja pegawai. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone. **Metode.** Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 354 populasi. Sampel dalam penelitian ini yakni menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan total sampel berjumlah 188 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Uji statistik yang digunakan meliputi uji *Chi-Square* dan regresi logistik. **Hasil.** Penelitian ini menunjukkan bahwa model *Person-Organization Fit* diantaranya kesesuaian nilai ($p=0,000$), kesesuaian tujuan ($p=0,005$), pemenuhan kebutuhan ($p=0,002$), dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian ($p=0,002$), berhubungan dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis *Binary Logistic*, variabel yang kuat pengaruhnya adalah Kesesuaian Nilai ($Sig = 0,000$). **Kesimpulan.** Penelitian ini menunjukkan bahwa model *Person-Organization Fit* secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bone, khususnya kesesuaian nilai yang menjadi faktor dominan dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Kata Kunci : person organization fit; kinerja pegawai; pelayanan Kesehatan; puskesmas; kesesuaian nilai



ABSTRACT

ANNISAA MEILANI ALI. **The Influence of The Person-Organization Fit Model on Employee Performance in Improving Health Services at Bone District Health Centers** (supervised by Prof. Sukri Palutturi, and Balqis).

Background. Employees have a need to adapt to their work environment to create positive work behaviors such as satisfaction and commitment to the organization. Performance is influenced by individual, psychological, and organizational factors. Service issues at Watampone Health Center, Biru Health Center, and Bajoe Health Center that still frequently arise, such as low discipline, inconsistent work behaviour, uneven information dissemination and suboptimal performances outcomes, indicate a gap between Person-Organization Fit and employee performance. **Aim.** This study aims to analyze the influence of Person-Organization Fit on employee performance in improving health services at Bone District Health Center.. **Method.** A quantitative approach with a Cross-Sectional design. The study population comprised 354 individuals, and the sample was determined using Proportionate Stratified Random Sampling, resulting in a total 188 participants. Data was collected through a questionnaire that has been validated for validity and reliability. Statistical tests used include the Chi-Square test and Logistic Regression. **Result.** This study shows that the Person-Organization Fit model, including Value Congruence ($p=0,000$), Goal Congruence ($p=0,005$), Need Fulfilment ($p=0,002$) and Cultural-Personality Characteristic Congruence ($p=0,002$) is associated with employee performance. Based on the Binary Logistic Analysis, the strongest variable influence is Value Congruence ($\text{sig}=0,000$). **Conclusion.** Person-Organization Fit model significantly influences employee performance at Bone District Health Center, particularly value congruence which is the dominant factor in improving health services at community health center.

Keywords: person-organization fit; employee performance; health services; community health center; value congruence



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Tinjauan Pustaka	8
1.5.1 Tinjauan Umum Model <i>Person-Organization Fit</i>	8
1.5.2 Tinjauan Umum Kinerja.....	13
1.5.3 Tinjauan Umum Puskesmas	17
BAB II METODE PENELITIAN	40
2.1 Jenis Penelitian	40
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
2.3 Populasi dan Sampel	40
2.4 Variabel Penelitian	44
2.5 Pengumpulan Data	44
2.6 Pengelolahan Data.....	45
2.7 Instrumen Penelitian	46
2.8 Analisis Data	49
2.9 Penyajian Data.....	50
2.10 Etika Penelitian	50
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
3.2 Hasil Penelitian	57
3.2.1 Analisis Univariat.....	57
3.2.2 Analisis Bivariat.....	62

3.2.3 Analisis Multivariat	65
3.3 Pembahasan	66
3.3.1 Pengaruh Variabel Kesesuaian Nilai Terhadap Kinerja Pegawai	66
3.3.2 Pengaruh Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai	70
3.3.3 Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kinerja Pegawai	73
3.3.4 Pengaruh Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai	77
3.3.5 Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Variabel Dependen	80
3.4 Keterbatasan Penelitian	82
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	84
4.1 Kesimpulan	84
4.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Hasil Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2023	4
Tabel 1.2 Data Dalam Angka Penduduk dan Kunjungan Pasien Puskesmas	6
Tabel 1.3 Komponen Dimensional dalam <i>Person-Organization Fit</i>	12
Tabel 1.4 Sintesa Penelitian	21
Tabel 1.5 Definisi Operasional	36
Tabel 2.1 Populasi Tenaga Kesehatan Kota Watampone	40
Tabel 2.2 Sampel Di Puskesmas Kabupaten Bone	42
Tabel 2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Nilai.....	47
Tabel 2.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Tujuan.....	47
Tabel 2.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pemenuhan Kebutuhan	47
Tabel 2.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kultur-Kepribadian.....	48
Tabel 2.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel 2.8 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Individu.....	58
Tabel 3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Area Pekerjaan	59
Tabel 3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 3.4 Distribusi Responden Berdasarkan Kesesuaian Nilai.....	60
Tabel 3.5 Distribusi Responden Berdasarkan Kesesuaian Tujuan.....	61
Tabel 3.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pemenuhan Kebutuhan.....	61
Tabel 3.7 Distribusi Responden Berdasarkan Kultur-Kepribadian	62
Tabel 3.8 Kesesuaian Nilai Terhadap Kinerja Pegawai	62
Tabel 3.9 Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai	63
Tabel 3.10 Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kinerja Pegawai	63
Tabel 3.11 Kesesuaian Kultur-Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai	64
Tabel 3.12 Hasil Analisis Multivariat.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Konseptualisasi <i>Person-Organization Fit</i>	10
Gambar 1.2 Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Perilaku Dan Kinerja	14
Gambar 1.3 Kerangka Teori Penelitian	33
Gambar 1.4 Kerangka Konsep	34
Gambar 3.1 Letak Geografis Kabupaten Bone	52
Gambar 3.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
Gambar 3.3 Peta Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat.....	54
Gambar 3.4 Peta Wilayah Kecamatan Tanete Riattang	55
Gambar 3.5 Peta Wilayah Kecamatan Tanete Rittang Timur	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Kode Etik Penelitian
- Lampiran 2.** Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3.** Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 4.** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5.** Dokumentasi
- Lampiran 6.** Hasil *Output* SPSS
- Lampiran 7.** Pemilihan Sampel *by Random Number Generate* (RNG)
- Lampiran 8.** Riwayat Hidup Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai makhluk hidup, manusia memiliki berbagai kebutuhan kebutuhan fundamental untuk menunjang kelangsungan hidupnya, salah satunya adalah kesehatan (Ali et al., 2023). Negara maju maupun negara berkembang, tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari tingkat kesehatan negara tersebut. Secara keseluruhan, kesejahteraan dan kemakmuran suatu negara ditentukan oleh kesehatan. Kesehatan tidak hanya penting bagi kualitas hidup individu, namun juga mempunyai implikasi luas terhadap pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara (Ridhwan et al., 2022).

Berbagai upaya kesehatan yang e cara komprehensif, bertahap, dan terintegrasi bertujuan untuk mewujudkan pembangunan kesehatan yang optimal (Utami & Lubis, 2021). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) berperan sebagai institusi garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan yang memiliki posisi strategis dalam implementasi upaya kesehatan tersebut.

Puskesmas berperan sebagai unit pelaksana teknis yang berada dalam struktur organisasi di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019, puskesmas ditetapkan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Saat ini, era globalisasi membawa perubahan terjadi secara luas di berbagai bidang, termasuk dalam organisasi. Pengembangan strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang kompeten dalam meningkatkan efektivitas kerja menjadi tantangan utama yang dihadapi. Salah satu permasalahan krusial adalah upaya efektivitas organisasi dengan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (Septina, 2018).

Pengelolaan SDM merupakan aspek krusial dalam operasional fasilitas pelayanan kesehatan primer yang efisien dan efektif, serta dapat dipandang sebagai faktor penentu keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Lena Ellitan (2002) mengungkapkan bahwa keunggulan kompetitif memerlukan waktu dan proses melalui praktik pengelolaan SDM untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Organisasi merupakan suatu wadah yang mengintegrasikan sekumpulan tenaga kerja yang diberdayakan untuk menunaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kewenangan dan fungsinya secara terstruktur demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upaya pembentukan dan pengembangan organisasi tersebut sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Salah satu elemen kunci yang

menjadi penentu kemajuan organisasi dapat dilihat dari kualitas dan hasil kerja pegawai yang bersangkutan.

Pada dasarnya, kinerja yang optimal merupakan kinerja yang baik, yakni hasil kerja yang selaras dengan standar yang berlaku yang telah ditetapkan serta memberikan dukungan yang signifikan terhadap realisasi tujuan organisasi. Organisasi yang berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya dapat dikategorikan sebagai organisasi yang berkualitas, karena upaya tersebut merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai (Fransiska, 2021). Namun, terdapat berbagai faktor yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai, antara lain penurunan motivasi untuk mencapai prestasi kerja, ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas yang berdampak pada ketidakpatuhan terhadap peraturan, serta ketiadaan contoh atau teladan yang menjadi acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Afandi & Bahri, 2020).

Kinerja merupakan konsekuensi dari interaksi kompleks antara berbagai faktor, yang mendorong banyak organisasi untuk melakukan identifikasi dan pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut. Menarik, menahan dan mengembangkan pegawainya merupakan tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan. Salah satu strategi yang dapat diimplementasikan yakni dengan menjamin keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh para pegawai (Yeni, 2023).

Suatu pekerjaan atau target selanjutnya akan terhambat bila kinerja seseorang terganggu maka diperlukan profesionalisme agar tetap seimbang dengan akuntabilitas kinerja yang dapat berdampak baik pada indikator yang lain. Pegawai memerlukan dorongan yang signifikan untuk mengadaptasikan diri dengan kondisi lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, persepsi pegawai berkenaan dengan keselarasan antara individu dan organisasi (*Person-Organization Fit*) dapat mempengaruhi pandangan yang konstruktif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta membentuk perilaku kerja yang konstruktif, seperti meningkatnya perasaan puas dalam bekerja yang diiringi oleh komitmen organisasi yang kuat (Jin, 2015).

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian visi dan misi organisasi, sehingga menjadi aspek yang sangat krusial mengingat keterkaitannya yang kuat dengan hasil kerja serta tingkat keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Gibson (1987), dikenali tiga komponen utama yang memengaruhi kinerja, yakni: pertama, faktor individu yang mencakup keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta aspek sosial dan demografis; kedua, faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; dan ketiga, faktor organisasi yang mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, serta sistem penghargaan (*reward system*) yang diterapkan (Suyantiningsih, 2020).

Person-Organization Fit (P-O *Fit*) merujuk pada konsep yang menggambarkan kesesuaian antara atribut individu dengan atribut organisasi (Kristof, 1996). Konsep P-O *Fit* menitikberatkan pada derajat keselarasan antara individu dan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan serta harapan masing-masing pihak. (Sekiguchi, 2004). Secara konseptual, *Person-Organization Fit* berkaitan dengan sejauh mana individu merasa bahwa karakteristiknya, baik dari segi kepribadian maupun nilai-nilai, sesuai dengan lingkungan organisasi. Berbagai definisi mengenai P-O *Fit* meliputi keselarasan nilai, keselarasan tujuan, serta pemenuhan kebutuhan pegawai. Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten menjadi elemen esensial dalam realisasi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kajian yang telah dilakukan oleh Altri Wahida (2019) mengindikasikan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O *Fit*) memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, studi yang dilaksanakan oleh Windy Delvyana Wulandari (2021), menyimpulkan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi (*Person-Organization Fit*) tidak menunjukkan pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Untuk mencapai tingkat *Person-Organization Fit* yang optimal, setiap individu perlu memiliki keselarasan dengan nilai-nilai organisasi yang sehat. Setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi menuntut kemampuan adaptasi dari pegawai guna menyesuaikan diri secara efektif terhadap situasi yang dihadapi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi menjadi hal yang sangat penting. Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi memegang peran penting sebagai salah satu determinan utama dalam pengembangan hubungan yang harmonis antara keduanya (Fatimah & Daim Harahap, 2023).

Merujuk pada hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hanif dan Hasan (2017), *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, peningkatan kesesuaian antara individu dan organisasi (P-O *Fit*) secara langsung berkorelasi dengan peningkatan tingkat kinerja pegawai yang dapat dicapai, dan sebaliknya. Pemahaman terhadap tujuan organisasi merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi efektivitas kerja sama antar pegawai, berperan dalam menciptakan pola komunikasi yang berkualitas di lingkungan kerja. Namun, harmonisasi antara kebutuhan individu dan organisasi masih memerlukan peningkatan agar tujuan kerja dapat tercapai secara efektif, bahkan berpotensi melebihi target tersebut.

Rencana strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024 bertujuan untuk mengupayakan terwujudnya masyarakat Indonesia yang berdaya secara mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan yang berlandaskan pada keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Kementerian Kesehatan menerapkan tolak ukur standar yang

ditetapkan oleh pemerintah untuk menjamin penyediaan layanan dasar kesehatan secara adil dan berkualitas yang disebut SPM (Standar Pelayanan Minimal). SPM Kesehatan ini menjadi panduan bagi pemerintah daerah (kabupaten/kota) dalam menyediakan layanan kesehatan yang wajib tersedia di fasilitas kesehatan. Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, pemenuhan setiap Standar Pelayanan Minimal (SPM) diharapkan dapat mencapai target 100% sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Kementerian Kesehatan menyatakan bahwa hal tersebut menjadi tanggung jawab Puskesmas berperan sebagai institusi pelayanan kesehatan tingkat dasar dalam mencapai target-target Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Masyarakat merupakan pihak yang secara langsung menerima dan menilai pelayanan yang diberikan, maka diperlukan kinerja yang optimal dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini penting mengingat bahwa kualitas pelayanan publik lebih banyak diukur berdasarkan persepsi masyarakat, bukan semata dari sudut pandang penyelenggara layanan. (Vellayati & Dwihartanti, 2018).

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, pada tahun 2023 jumlah Puskesmas di Indonesia tercatat sebanyak 10.180 unit, yang terdiri dari 4.210 Puskesmas dengan fasilitas rawat inap dan 5.970 Puskesmas tanpa fasilitas rawat inap. Angka ini menunjukkan penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mencapai 10.374 unit, dengan rincian 4.302 Puskesmas rawat inap dan 6.072 Puskesmas non rawat inap. Penurunan jumlah Puskesmas tersebut disebabkan oleh penghapusan beberapa unit, yang terjadi akibat berbagai faktor, antara lain kenaikan klasifikasi beberapa Puskesmas menjadi Rumah Sakit Tipe D, restrukturisasi kelembagaan organisasi, serta proses penggabungan antar unit Puskesmas.

Pada tahun 2023 jumlah puskesmas di Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 469 unit, 38 unit diantaranya terletak di Kabupaten Bone. Terdapat 10 Puskesmas rawat inap dan 28 Puskesmas non rawat inap, salah satunya yaitu UPT Puskesmas Watampone yang berlokasi di Kecamatan Tanete Riattang Barat dengan wilayah kerja mencakup delapan kelurahan.

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari UPT Puskesmas Watampone Kabupaten Bone, terdapat beberapa rangkaian kegiatan operasional atau layanan yang masih berada di bawah pencapaian sasaran atau capaian maksimal pada periode tahun 2022–2023.

Tabel. 1.1 Perbandingan Hasil Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2023

No.	Jenis Kegiatan	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular	87	85
2.	Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Tidak	76	72

Menular dan Kesehatan Jiwa			
3.	Upaya Pengembangan Kesehatan	77	69

Sumber: Data Sekunder Persentase Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Watampone

Dari tabel diatas menunjukkan 3 jenis kegiatan dengan capaian terendah dari target 100%, antara lain Kegiatan Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular pada tahun 2023 mencapai capaian sebesar 85%, sedangkan kegiatan Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Tidak Menular pada tahun yang sama mencapai 72%. Selain itu, kegiatan Upaya Kesehatan Pengembangan mengalami penurunan capaian dari 77% menjadi 69%, yang disebabkan oleh kurang optimalnya pelaksanaan program kesehatan tradisional.

Penurunan capaian kinerja pada beberapa program kerja di UPT Puskesmas Watampone Kabupaten Bone pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya diakibatkan oleh sejumlah faktor yang berinteraksi. Salah satu penyebab utama yang menjadi kendala adalah keterbatasan sumber daya, baik terkait dengan tenaga kesehatan maupun dengan fasilitas pendukung yang belum mencapai tingkat optimal. Jumlah tenaga medis yang terbatas atau beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan program, sehingga upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular serta tidak menular tidak dapat berjalan secara maksimal. Selain itu, tingkat partisipasi masyarakat dalam mengikuti program kesehatan juga menjadi faktor yang berpengaruh. Rendahnya kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap program pencegahan, seperti imunisasi dan skrining kesehatan, dapat menyebabkan target yang telah ditetapkan sulit tercapai.

Dari sisi anggaran dan logistik, ketersediaan dana yang tidak mencukupi atau keterlambatan distribusi alat kesehatan serta obat-obatan dapat menghambat kelancaran pelaksanaan program. Program kesehatan tradisional, yang merupakan bagian dari upaya pengembangan kesehatan, juga mengalami kendala akibat kurangnya dukungan kebijakan yang kuat serta terbatasnya tenaga terlatih dalam bidang tersebut.

Adapun *research gap* yang ditemukan peneliti mengenai kinerja pegawai yang dampak dari *Person-Organization Fit* seperti pada laporan survey kepuasan survey pelayanan UPT Puskesmas Watampone dalam 2 tahun terakhir yang disediakan berupa kotak saran dan survei elektronik yang dilaporkan setiap 6 bulan sekali, beberapa permasalahan yang masih konsisten menjadi sorotan, seperti petugas yang tidak sopan dan tidak ramah, informasi yang disampaikan oleh petugas tidak jelas, prosedur yang berbelit-belit, waktu pelayanan yang terlalu lama, ruang pelayanan kesehatan yang disediakan tidak nyaman dan tidak bersih bagi pasien. Selain itu, pencapaian pelayanan kesehatan di Kabupaten Bone, khususnya di UPT Puskesmas Watampone,

masih tergolong rendah, meskipun wilayah kerja yang strategis berada di bagian tengah kota. Tingkat keaktifan pelayanan posyandu mencapai 37%, sementara cakupan pelayanan kesehatan bagi lanjut usia sebesar 69%. Selain itu, aspek yang menjadi permasalahan utama pada pegawai UPT Puskesmas Watampone adalah tingkat kedisiplinan kehadiran yang masih berada pada angka 48%.

Berikut dibawah ini Tabel 1.2 Data Dalam Angka Penduduk dan Kunjungan Pasien Puskesmas di Kabupaten Bone. Ini merupakan data jumlah penduduk dan jumlah kunjungan pasien tertinggi dari keseluruhan Puskesmas yang berada di Wilayah Kabupaten Bone. Hal ini menjadikan alasan peneliti melakukan penelitian di 3 Puskesmas Kabupaten Bone. Mengingat jumlah penduduk dan kunjungan pasien yang sangat berbeda jauh angkanya dengan 35 puskesmas lainnya. Sehingga selain ditemukan permasalahan melalui observasi dan wawancara peneliti juga menambahkan Data yang menunjang penelitian ini.

Tabel. 1.2 Data Dalam Angka Penduduk dan Kunjungan Pasien Puskesmas

No.	Nama Puskesmas	Jumlah Penduduk	Jumlah Kunjungan Pasien
1.	UPT Puskesmas Watampone	51.833	26.912
2.	UPT Pusksmas Biru	52.711	11.219
3.	UPT Puskesmas Bajoe	47.188	13.295

Sumber: Data Sekunder (Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Tahun 2023)

Keterkaitan data tersebut dikonfirmasi melalui hasil observasi yang dilaksanakan oleh penulis, ditemukan bahwa di wilayah kerja puskesmas dengan kepadatan penduduk tertinggi, dalam pelaksanaan pelayanan terdapat beberapa pegawai yang menyampaikan keluhan terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang terbatas serta tata letak berkas yang masih kurang terorganisir dan tidak diletakkan pada lemari dokumen, masih terdapat sistem manual pada administrasi sehingga membutuhkan waktu untuk mencari data, kondisi lingkungan yang kurang nyaman yakni pegawai kepanasan di dalam ruangan (kekurangan kipas angin atau AC) serta sanitasi lingkungan yang masih kurang, seperti sampah yang menumpuk di belakang kamar rawat inap dan terdapat kotoran kucing yang juga menjadi keluhan pasien dalam mendapatkan pelayanan kesehatan.

Permasalahan Keterkaitan *Person-Organization Fit* dan kinerja pegawai yang peneliti analisis berupa masalah yang dihadapi oleh Puskesmas di Kabupaten Bone mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara individu (pegawai) dan organisasi, yang secara langsung dikaitkan dengan konsep *Person-Organization Fit* (P-O *Fit*). P-O *Fit* merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keselarasan dengan nilai, tujuan, dan kebutuhan individu pada budaya, struktur, serta tujuan organisasi. Ketidaksesuaian ini

dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe berbagai permasalahan seperti kedisiplinan yang masih rendah, pembawaan pribadi pegawai yang masih kurang baik dalam memberikan pelayanan, perilaku kerja belum selaras, penyebaran informasi yang belum merata, prosedur pelayanan yang berbelit-belit, serta capaian kinerja belum maksimal menunjukkan rendahnya tingkat keterikatan pegawai dengan nilai-nilai pelayanan yang diharapkan organisasi. Isu ini juga mengindikasikan adanya potensi ketidakcocokan antara pegawai dengan lingkungan kerja mereka, baik secara budaya maupun fisik. Ketidaknyamanan ini dapat menurunkan motivasi kerja dan komitmen terhadap tugas mereka.

Sehingga dengan mempertimbangkan hal tersebut, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian **“PENGARUH MODEL *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE”**, sehingga dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan pelayanan kesehatan yang tepat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh model *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone?

1.3 Tujuan Penelitian

1) Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh model *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone.

2) Tujuan Khusus

- a) Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian nilai (*value congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone
- b) Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian tujuan (*goal congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone
- c) Untuk menganalisis pengaruh pemenuhan (*need fulfillment*) kebutuhan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone
- d) Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture-personality congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil riset ini diharapkan mampu berkontribusi sebagai sumber literatur tambahan dalam bidang ilmu kesehatan, khususnya pada kajian mengenai kesesuaian antara individu dan organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Pemahaman akan konsep kesesuaian individu dan organisasi sangat penting untuk basis keilmuan dalam mengembangkan kinerja pada pelayanan kesehatan.

2) Manfaat Praktis

Hasil riset ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pemerintah dan para pihak terkait yang bertanggung jawab atas pengelolaan Puskesmas dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait faktor-faktor yang dapat memperbaiki dan memperkuat kinerja pegawai sesuai dengan visi dan misi dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Data yang diperoleh melalui riset ini dapat berfungsi sebagai acuan dalam menginformasikan dan mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai guna memberikan pelayanan yang optimal.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Model *Person-Organization Fit*

Kesesuaian yang terjalin antara individu dan organisasi merupakan konsep fundamental dalam studi perilaku manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi. Konsep ini merujuk pada keselarasan antara nilai, tujuan, serta aspek kepribadian individu dengan nilai, kultur, serta lingkungan organisasi. Tingkat keselarasan yang tinggi pada pegawai dan organisasi memberikan kontribusi positif pada peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja individu.

a) Definisi *Person-Organization Fit*

Konsep perihal “kesesuaian” atau “*Fit*” sehubungan dengan proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja telah menjadi dasar utama dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia (Barrick & Parks-Leduc, 2019). Kesesuaian tersebut merujuk pada integrasi antara nilai, keyakinan, dan karakteristik individu dengan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh organisasi, yang secara teoritis dikenal sebagai *Person-Organization Fit*.

Person-Organization Fit mengacu pada konsep yang menggambarkan kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan nilai, tujuan, dan karakteristik organisasi. Kesesuaian antara individu dan organisasi tersebut berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu,

struktur pekerjaan serta karakteristik individu juga terbukti menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Alfani & Hadini, 2018).

Secara konseptual, konsep *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dapat dikategorikan ke dalam dua pendekatan utama, yakni *need-supplies* dan *demand-abilities*. Pendekatan *need-supplies* menekankan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi terjadi apabila organisasi mampu menyediakan kebutuhan, keinginan, serta preferensi individu. Sementara itu, pendekatan *demand-abilities* memaparkan bahwa keselarasan terwujud apabila individu memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, P-O Fit merepresentasikan tingkat kecocokan antara nilai-nilai personal yang dimiliki individu dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (Suhartini, 2020).

Proses seleksi calon tenaga kerja perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan kesesuaian antara keterampilan dan sifat-sifat individual yang mencerminkan pola perilaku, sikap dan respons psikologis pelamar dengan tuntutan atau aspek nilai yang menjadi bagian integral dari budaya serta teknis organisasi. Demikian penting, karena tingkat kecocokan berdasarkan pendekatan P-O Fit terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja individu, komitmen terhadap organisasi, niat untuk keluar (*turnover intention*), maupun realisasi perpindahan kerja (*actual turnover*) (Indriyati, 2019).

Model kecocokan *Person-Organization Fit* mengharuskan terpenuhinya dua jenis kesesuaian dalam proses rekrutmen (Bowen et al., 1991) yaitu:

- a. Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*Knowledge, Skills, and Abilities/KSAs*) individu dengan kemampuan yang sesuai terhadap tuntutan utama atau persyaratan inti dari suatu posisi jabatan.
- b. Kesesuaian antara karakteristik pribadi secara keseluruhan, seperti kebutuhan, kepentingan, dan nilai-nilai individu dengan iklim atau budaya organisasi.

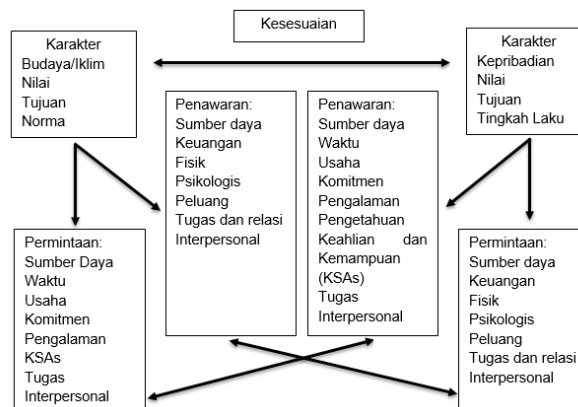
b) Model *Person-Organization Fit*

Kesesuaian antara atribut personal pegawai dengan atribut organisasi tempat bekerja merujuk pada keterpaduan antara nilai-nilai, tujuan, serta karakteristik kepribadian individu dengan nilai-nilai, budaya, dan konteks lingkungan organisasi (Syahid et al., 2022). Kesesuaian antara orang dan organisasi yang baik juga dapat berkontribusi pada rendahnya keinginan untuk berpindah kerja,

karena seorang pegawai cenderung merasa memiliki dan selaras dengan misi dan nilai organisasi. Menurut teori kecocokan antara orang dan lingkungan, individu cenderung lebih tertarik dan bertahan pada organisasi yang nilai dan tujuannya serupa dengan mereka (Jiang et al., 2022). Tingkat harmonisasi antara keyakinan nilai individu dengan nilai-nilai institusional yang diterapkan dalam organisasi menjadi faktor utama yang mendorong terbentuknya hubungan yang selaras antara individu dan organisasi.

Penguatan kesesuaian individu dengan organisasi dalam lingkungan kerja dapat dilaksanakan melalui peningkatan kompetensi dan wawasan profesional pegawai, difasilitasi dengan perancangan tugas yang tepat beserta pelaksanaan pelatihan dan program orientasi yang dirancang berdasarkan struktur dan kebutuhan organisasi.

Kristof (1996) mengemukakan bahwa konsep kesesuaian (*compatibility*) dapat dipahami melalui berbagai pendekatan yang melahirkan beragam perspektif dalam *Person-Organization Fit* (Sumantri, 2017). Pemahaman ini dapat disusun melalui ilustrasi berikut.



Gambar 1.1 Konseptualisasi *Person-Organization Fit*

Sumber: Kristof (1996)

Dalam model yang dikembangkan oleh Kristof (1996), dijelaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik dasar individu, seperti nilai-nilai, tujuan, kepribadian, dan sikap dihubungkan dengan ciri-ciri pokok organisasi, seperti budaya, iklim kerja, nilai-nilai, tujuan, dan norma yang dianut diklasifikasikan sebagai *supplementary fit*. Sementara itu, kesesuaian yang terbentuk dari hubungan antara tuntutan (*demands*) dan pemenuhan kebutuhan atau sumber daya (*supplies*) antara individu dan organisasi dikategorikan sebagai *complementary fit*. Secara umum,

complementary fit terjadi ketika organisasi menyediakan sumber daya, baik dalam bentuk finansial, fisik, psikologis, maupun peluang pengembangan karir yang sesuai dengan tuntutan tugas dan hubungan interpersonal dari pegawai. Sebaliknya, kontribusi dari pegawai dalam bentuk waktu, tenaga, komitmen, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berkaitan dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) diharapkan oleh sebuah organisasi.

c) Indikator Ukuran *Person-Organization Fit*

Person-Organization Fit merefleksikan sejumlah indikator penting, antara lain kesesuaian nilai, keselarasan tujuan, pemenuhan kebutuhan individu, beserta keterpaduan antara karakteristik kultur organisasi dengan kepribadian individu. Aspek-aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama bagi instansi dalam upaya meminimalkan ketidaksesuaian antara pegawai dengan prinsip, nilai dan tujuan organisasi.

Ketika prinsip, keyakinan dan kemampuan adaptasi pegawai terhadap nilai-nilai organisasi diperhatikan dan ditingkatkan secara optimal, keadaan tersebut pada akhirnya dapat memberikan pengaruh yang konstruktif secara implisit terhadap perbaikan performa seorang pegawai. Dampak lanjutan dari peningkatan tersebut adalah terbentuknya kesadaran diri pegawai dalam memahami karakteristik pribadi, termasuk kelebihan, kekurangan, serta perubahan emosional atau keyakinan yang relevan dengan pelaksanaan tugas profesionalnya. Dengan demikian, potensi munculnya perilaku menyimpang yang merugikan organisasi dapat ditekan, mengingat pada dasarnya setiap instansi mengharapkan sumber daya manusia yang berkinerja unggul demi pencapaian keunggulan institusional (Sayuga et al., 2024).

Selain aspek operasional dari konsep *Person-Organization Fit*, Kristof (1996) dengan khusus mengklasifikasikan evaluasi *P-O Fit* ke dalam empat kriteria utama, yaitu:

a. Kesesuaian nilai (*value congruence*)

Keselarasan antara nilai-nilai fundamental yang dimiliki oleh individu sejalan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi merupakan elemen krusial dalam model *Person-Organization Fit*. Kristof (1996) menyatakan bahwa individu yang menerima dan mengintegrasikan nilai-nilai yang konsisten dengan nilai organisasi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dan menunjukkan kecenderungan untuk mempertahankan keterlibatan jangka panjang dalam organisasi.

b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)

Keselarasan antara tujuan yang dimiliki individu dengan arah dan tujuan strategis organisasi merupakan aspek penting dalam upaya membina hubungan yang harmonis di antara pegawai dan institusi tempatnya bekerja, termasuk di dalamnya keselarasan dengan pemimpin maupun rekan kerja, merupakan faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)

Kesesuaian antara kebutuhan individu dengan sumber daya serta kondisi lingkungan kerja yang disediakan melalui sistem dan struktur organisasi merupakan komponen krusial dalam konsep *Person-Organization Fit*. Kesesuaian tersebut tercermin dari sejauh mana preferensi atau kebutuhan pegawai sejalan dengan sesuatu yang disediakan oleh organisasi, dimana keselarasan antara harapan individu dan realitas yang diterima memiliki peran krusial dalam membentuk tingkat kecocokan antara individu dan organisasi.

d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*)

Kecocokan antara karakteristik kepribadian individu yang bersifat non-nilai dengan iklim serta budaya organisasi berperan sebagai elemen utama dalam penciptaan keselarasan antara individu dan organisasi dengan lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Autry & Daughtery (2003), dimensi-dimensi dalam *Person-Organization Fit* mencakup kesesuaian antara individu dengan tujuan organisasi, kesesuaian hubungan dengan rekan kerja, serta kecocokan dengan atasan langsung atau supervisor.

Tabel 1.3 Komponen Dimensional dalam *Person-Organization Fit*

Komponen-Komponen Struktural dan Fungsional Organisasi			
Elemen pembentuk perilaku dan orientasi individu	Regulasi dan prosedur operasional yang ditetapkan oleh organisasi	Atasan langsung atau pihak manajerial yang berwenang	Sesama pegawai dalam lingkungan kerja yang sama
Kognitif	Tingkat keselarasan persepsi, nilai, dan pemahaman individu terhadap organisasi	Tingkat kesesuaian dalam pola pikir dan persepsi antara individu dan atasan langsung	Kesesuaian cara berpikir, nilai, serta pemahaman antara individu dan kolega kerja

Afektif	Keterikatan emosional dan rasa memiliki individu terhadap organisasi	Hubungan emosional positif dan kedekatan afektif antara individu dan atasan	Keterhubungan emosional dan kenyamanan dalam hubungan interpersonal antar rekan kerja
---------	--	---	---

Sumber: Aurty, C. W., dan Daughtery P.J. (2003)

1.5.2 Tinjauan Umum Kinerja

a) Definisi Kinerja

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian yang diperoleh pegawai dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan dari organisasi. Konsep kinerja mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta hasil konkret yang dihasilkan sebagai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Buulolo, 2021).

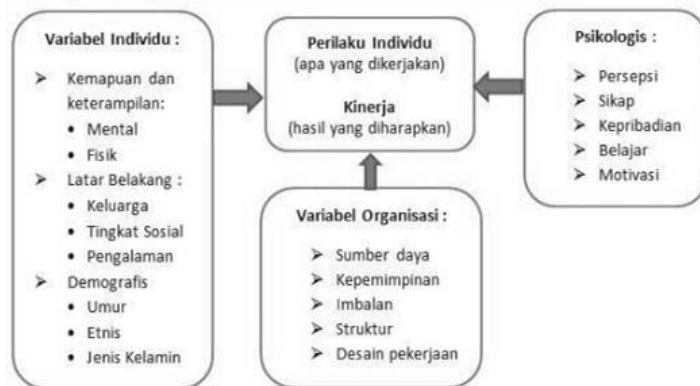
Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan (Rahmaddian et al., 2021). Kinerja mencerminkan *output* atau penampilan kerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Capaian kinerja tidak hanya terbatas pada pegawai yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, melainkan mencakup seluruh peran dan posisi personel yang ada dalam organisasi.

Dalam berbagai kajian literatur, definisi mengenai kinerja menunjukkan beragam perspektif. Kinerja dipahami sebagai catatan pencapaian individu yang bersifat multidimensionalitas dan berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas yang diharapkan dari seorang karyawan. Secara umum, pemahaman mengenai kinerja dapat dikelompokkan ke dalam dua pendekatan utama. Pertama, kinerja dipandang sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan dan yang kedua, kinerja dimaknai sebagai perilaku kerja itu sendiri. Dalam konteks tersebut, kinerja identic dengan perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas yang dapat diamati dan diikuti secara langsung (Sidharta, 2024).

Dalam pembahasan mengenai kinerja, penting untuk memahami dua konsep utama, yakni *potential performance* dan *actual performance*. *Potential performance* mengacu pada kapasitas atau potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Sementara itu, *actual performance* merujuk pada tingkat pencapaian kerja nyata yang dihasilkan, tercermin dalam bentuk keluaran (*outcome*). Kedua spek ini mencerminkan

keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dipengaruhi oleh kondisi dan dinamika lingkungan kerja (Kumalasari & Efendi, 2022).

Gibson, et.al (2009) menafsirkan kinerja sebagai *“the degree of accomplishment of the tasks that make up an employee’s job. It reflects how an employee is fulfilling the requirements of a job”*. Kinerja dapat dipahami dengan indikator keberhasilan pegawai dalam memenuhi harapan dan standar pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh organisasi. Terdapat tiga variabel utama yang mempengaruhi perilaku serta kinerja pegawai, sebagaimana dapat diuraikan pada penjelasan berikut.



Gambar 1.2 Variabel-variabel determinan yang mempengaruhi dinamika perilaku individu dan tingkat kinerja dalam organisasi
Sumber: Gibson, et.al. dalam Ilyas (2001) dan Ari Luthfiana Ulya (2009)

b) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai perilaku dan capaian kerja anggota organisasi dalam kurun waktu tertentu. Informasi tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas organisasi berdasarkan kriteria atau standar yang telah diterapkan, serta sebagai acuan dalam melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi apabila diperlukan (Bourne et al., 2018). Selain itu, pengukuran kinerja juga berperan dalam mengendalikan perilaku yang tidak sesuai serta mendorong dan memperkuat perilaku yang diharapkan melalui pemberian umpan balik atas hasil kinerja yang dicapai.

Adapun manfaat pengukuran/penilaian kinerja seperti yang dikemukakan oleh Amalia (2020), sebagai berikut:

- a. Melakukan evaluasi kinerja berdasarkan harapan pelanggan guna mendekatkan perusahaan kepada pelanggannya serta

mendorong seluruh anggota organisasi untuk aktif berpartisipasi dalam memberikan kepuasan pelanggan;

- b. Mendorong motivasi pegawai agar melaksanakan pelayanan yang dipandang sebagai komponen penting yang menyatu dalam rantai nilai pelanggan serta pemasok internal di dalam struktur organisasi;
- c. Mendorong motivasi pegawai agar melaksanakan pelayanan sebagai elemen yang tak terpisahkan dari rantai nilai yang menghubungkan pelanggan dan pemasok internal dalam organisasi;
- d. Mengkonkretkan tujuan strategis yang sebelumnya bersifat abstrak, sehingga dapat mempercepat proses pembelajaran organisasi dan mendukung pencapaian sasaran perusahaan secara lebih efektif;
- e. Membangun konsensus dalam rangka pelaksanaan perubahan melalui pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap perilaku yang diinginkan.

Sebagian besar metode pengukuran kinerja mengacu pada aspek kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai, ketepatan penyelesaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, serta efisiensi penggunaan biaya.

Dimensi kinerja meliputi seluruh aspek yang menjadi focus evaluasi dalam pelaksanaan tugas setiap pegawai dalam suatu organisasi. Hal tersebut meliputi berbagai indikator kinerja yang relevan sebagai alat ukur terhadap capaian kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai, yang harus disesuaikan dengan karakteristik serta jenis pekerjaan yang dijalankan.

Penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang berperan sebagai bagian integral dari aktivitas personalia dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, tanpa adanya sistem penilaian yang efektif, potensi terjadinya kesalahpahaman antara atasan dan bawahan akan meningkat yang pada akhirnya dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pencapaian tujuan organisasi.

Penetapan standar kinerja diperlukan untuk menilai sejauh mana tingkat pencapaian kinerja pegawai telah memenuhi target yang telah ditetapkan, sekaligus berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat perbedaan yang muncul antara hasil kerja yang dicapai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebagai target.

Dengan begitu,, menjadi jelas bahwa penetapan standar pekerjaan sangat diperlukan dalam proses penilaian kinerja pegawai, guna memudahkan evaluasi terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

Petugas kesehatan memerlukan perhatian khusus dari pimpinan, mengingat dalam beberapa situasi penilaian terhadap pegawai lebih menitikberatkan pada kualitas kerja daripada kuantitas. Kinerja merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, seperti sistem kompensasi yang diterima, kualitas lingkungan kerja, budaya organisasi yang berkembang, gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat motivasi dan disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja, efektivitas komunikasi, serta sejumlah faktor pendukung lainnya yang berkaitan dengan aktivitas organisasi. Selain itu, pemahaman dan empati terhadap permasalahan pribadi, kesetiaan pimpinan terhadap pegawai dan tingkat disiplin yang tinggi juga turut berperan dalam menentukan kinerja pegawai (Dharma et al., 2024).

Dalam konteks ini, pegawai dijadikan sebagai indikator utama dalam pengukuran kinerja organisasi. Hal tersebut disebabkan karena tenaga kerja merupakan komponen terbesar dari sumber daya manusia yang relatif mudah diukur, baik dari segi jumlah maupun total jam kerja yang dialokasikan. Oleh karena itu, faktor pegawai dipandang sebagai salah satu determinan paling signifikan yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

c) Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja pada hakikatnya merupakan komponen esensial dalam upaya pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Melalui proses ini, organisasi dapat merumuskan kebijakan serta program pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Evaluasi terhadap kinerja individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap dinamika pertumbuhan dan kemajuan organisasi secara menyeluruh.

Evaluasi merupakan prosedur yang dilakukan dengan pendekatan yang sistematis guna mengukur tingkat pencapaian hasil kerja pegawai serta mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh (M. Arif Pratama Manurung et al., 2024). Selain itu, evaluasi kinerja juga bertujuan untuk menetapkan penugasan tanggung jawab yang tepat kepada pegawai guna meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas di masa yang akan datang.

Penilaian kerja adalah proses evaluasi terhadap hasil pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang terstandarisasi. Secara esensial, penilaian tersebut mengukur kinerja personel dengan membandingkan hasil kerjanya terhadap standar baku yang telah ditetapkan. Proses penilaian ini berfungsi sebagai dasar pengambilan

keputusan di bidang personalia serta menyediakan umpan balik konstruktif kepada pegawai terkait implementasi tugas mereka.

Peninjauan terhadap capaian kerja pegawai yang efektif dan efisien membutuhkan pemenuhan serangkaian ketentuan agar memberikan manfaat optimal bagi organisasi maupun pegawai yang berkontribusi dalam organisasi. Wirawan (2009) mengemukakan persyaratan tersebut meliputi:

- a. Relevansi, yakni kesesuaian penilaian kinerja yang harus memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai faktor organisasi, termasuk strategi, tujuan organisasi, serta standar kinerja yang ditetapkan.
- b. Reliabilitas, merujuk pada konsistensi hasil penilaian yang diperoleh dari system evaluasi yang digunakan.
- c. Sensitivitas, yaitu kemampuan sistem penilaian untuk membedakan tingkat kinerja pegawai secara jelas, mulai dari kategori sangat baik hingga sangat buruk.
- d. Akseptabilitas, menunjukkan tingkat penerimaan dan kesepakatan dari para pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penilaian kinerja.
- e. Praktikalitas, yang berarti bahwa sistem penilaian harus mudah dipahami serta dapat dioperasikan dengan baik oleh pejabat yang bertanggung jawab melakukan evaluasi.
- f. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, artinya pelaksanaan penilaian kinerja perlu disesuaikan dengan hukum yang berlaku. Salah satu contohnya adalah Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil serta terbebas dari segala bentuk diskriminasi oleh pihak pengusaha.

Terdapat korelasi positif yang signifikan antara penilaian kinerja pegawai dengan tingkat semangat kerja mereka. Penilaian kinerja yang menunjukkan hasil positif cenderung meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan hasil penilaian yang kurang memuaskan biasanya menurunkan semangat kerja. Namun, dalam beberapa kasus yang jarang terjadi, hasil penilaian kinerja yang negatif justru dapat memicu peningkatan motivasi kerja pegawai.

1.5.3 Tinjauan Umum Puskesmas

Pelayanan kesehatan merujuk pada serangkaian tindakan yang diselenggarakan baik secara individual maupun kolektif dalam lingkup organisasi, bertujuan dalam rangka memelihara dan Meningkatkan kualitas kesehatan, melakukan pencegahan serta pengobatan penyakit, dan memulihkan kondisi kesehatan individu, keluarga, serta masyarakat

secara menyeluruh (Agustin et al., 2022). Secara umum, pelayanan kesehatan mencakup seluruh aktivitas yang ditujukan secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap layanan dalam rangka penanggulangan berbagai permasalahan kesehatan. Selain itu, pelayanan kesehatan juga merupakan sarana atau fasilitas yang disediakan oleh pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan. Pelayanan kesehatan mencakup empat unsur utama, yakni pelayanan kesehatan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Keempat unsur pelayanan dasar ini secara menyeluruh menjadi bagian dari layanan kesehatan primer di tingkat awal yang berada di tingkat kelurahan, yakni pusat kesehatan masyarakat (puskesmas).

a) Definisi Puskesmas

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelayanan kesehatan primer yang berfungsi untuk melaksanakan upaya kesehatan masyarakat serta pelayanan kesehatan individu, dengan fokus utama pada pendekatan promotif dan preventif. Tujuan utama keberadaan Puskesmas adalah untuk mewujudkan tingkat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah operasionalnya. Selain itu, Puskesmas juga berperan sebagai sarana pendukung dalam pembangunan kesehatan di tingkat lokal, yang merupakan bagian integral dari upaya pencapaian kondisi kecamatan yang sehat (Rumengan et al., 2015).

Setiap Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) diwajibkan untuk memiliki izin operasional sebagai syarat dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan, yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten atau kota setempat. Izin operasional tersebut berlaku untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019).

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Puskesmas, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembangunan sektor kesehatan di tingkat wilayah kecamatan. Puskesmas berfungsi sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Dalam implementasinya, Puskesmas memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian target pengembangan sektor kesehatan di tingkat nasional, yaitu mendorong peningkatan kesadaran, kemauan, dan kemampuan individu untuk mendukung terciptanya kehidupan sehat di wilayah

operasionalnya. Guna mewujudkan tujuan tersebut, Puskesmas menjalankan tiga peran utama, yaitu sebagai pusat koordinasi dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan pada tingkat pelayanan primer. Selain itu, Puskesmas diwajibkan untuk menjalani proses akreditasi secara berkala, setidaknya dalam rentang waktu tiga tahun.

Akreditasi Puskesmas merupakan bentuk pengakuan formal yang diberikan oleh lembaga akreditasi independen yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan kepada Puskesmas yang telah memenuhi standar pelayanan tertentu. Pengakuan ini diberikan berdasarkan hasil penilaian terhadap pemenuhan standar sebagaimana Kementerian Kesehatan telah tetapkan, dengan tujuan utama untuk mendorong peningkatan mutu pelayanan Puskesmas secara berkesinambungan (Utami & Lubis, 2021).

b) Tugas dan Fungsi Puskesmas

Mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas diberikan mandat untuk melaksanakan kebijakan di bidang kesehatan, melaksanakan pemberian layanan kesehatan yang berkualitas melalui pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, serta menjalankan berbagai program upaya kesehatan masyarakat di wilayah tanggung jawabnya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Puskesmas menjalankan sejumlah fungsi strategis yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

a. Penyelenggara UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat)

Melaksanakan layanan kesehatan yang menitikberatkan pada usaha promotif dan preventif, serta ditujukan untuk meningkatkan tingkat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara komprehensif. Contohnya, program imunisasi, pemberdayaan masyarakat, promosi kesehatan.

b. Pelaksana UKP (Upaya Kesehatan Perorangan)

Memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, baik penyembuhan penyakit maupun pemulihan kesehatan. Contohnya, pengobatan di fasilitas puskesmas, layanan kesehatan ibu dan anak.

c. Fungsi pengelolaan

Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kesehatan di zona tugasnya serta mengelola modal sumber daya di puskesmas, termasuk tenaga, anggaran dan sarana-prasarana.

d. Fungsi Pengembangan

Mengembangkan jejaring kerja sama lintas aktor untuk mendukung pembangunan kesehatan dan memberdayakan masyarakat agar lebih aktif berpartisipasi dalam menjaga kesehatan.

Tabel 1.4 Sintesa Penelitian Model *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
1.	Wahida (2019)	Untuk menganalisis pengaruh signifikan <i>Person Environment Fit</i> dan <i>Organization Fit</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Palopo.	Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif yang dikombinasikan dengan analisis regresi linier berganda. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS) sebagai alat analisis statistik.	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Person-Environment Fit</i> dan <i>Organization Fit</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo. Pengaruh tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,241 untuk variabel <i>person-environment Fit</i> dengan tingkat signifikansi 0,047 ($p < 0,05$), serta nilai koefisien regresi sebesar 0,643 untuk variabel <i>Organization Fit</i> dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$).
2.	Fransiska (2021)	Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai, <i>Person-Job Fit</i> , dan <i>Person-Organization Fit</i> , serta menganalisis pengaruh <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> terhadap kinerja pegawai, baik secara	Menggunakan pendekatan deskriptif serta analisis <i>statistic inferensial</i> melalui metode regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil analisis, variabel <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 42,1% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		parsial maupun simultan.		
3.	Hadiwijaya (2017)	Untuk mengidentifikasi serta menganalisis besaran pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi (<i>Organization Citizenship Behavior</i>) dan kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	Dilaksanakan dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dan melibatkan seluruh populasi penelitian yang terdiri dari 245 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik.	Menunjukkan bahwa <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB) dan <i>Person-Organization Fit</i> (P-O <i>Fit</i>) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, variabel <i>Person-Organization Fit</i> menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (<i>p-value</i>) sebesar $0,000 < 0,005$.
4.	Nur Kusaeni (2023)	Untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) dan kesesuaian individu dengan pekerjaan (<i>Person-Job Fit</i>) terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode total sampling yang melibatkan seluruh 88 pegawai di Dindikcapil Kabupaten Demak sebagai sampel	Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>Person-Job Fit</i> memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap perilaku <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB). Selain itu, analisis juga mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
			penelitian.	
5.	Rifqi & Ningsih (2022)	Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) serta kesesuaian individu dengan pekerjaan (<i>Person-Job Fit</i>) terhadap kinerja karyawan pada Kopontren MBS Water Suci Gresik.	Penelitian yang dilakukan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis asosiatif. Model penarikan sampel yang diterapkan penelitian ini adalah <i>random sampling</i> dengan responden sejumlah 40 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilaksanakan menggunakan pendekatan statistik yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis.	<i>Person-Organization Fit</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kopontren MBS Water. Selain itu, <i>Person-Job Fit</i> juga terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.
6.	Desi Wulandari, Fajar Budiman (2023)	Menganalisis pengaruh kesesuaian antara	Menerapkan metode kuantitatif dengan	Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> memiliki

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		individu dan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) terhadap kinerja karyawan.	pendekatan survei digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis regresi dan pengujian koefisien determinasi (R^2) guna mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.	pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F, dimana nilai Fhitung sebesar 36,521 lebih tinggi dibandingkan nilai Ftabel sebesar 4,10, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Selain itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,12, yang berarti bahwa 12% variasi pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel <i>Person-Organization Fit</i> , sedangkan 88% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.
7.	Ucar et al., (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kepemilikan psikologis dalam hubungan antara kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization</i>	Dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menerapkan teknik pengambilan sampel secara acak (<i>random sampling</i>) untuk menentukan	Hasil yang diperoleh dari studi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>).

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		<i>Fit</i>) dan niat untuk keluar (turnover intention) di satu sisi, serta perilaku kreatif karyawan di sisi lainnya, dengan menggunakan survei yang dilaksanakan pada berbagai organisasi di Turki	responden.	
8.	Sudibjo & Prameswari, (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kecocokan organisasi sebagai variabel mediasi dalam menilai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.	Penelitian ini menggunakan metode <i>Partial Least Squares</i> (PLS) dalam kerangka pendekatan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) guna menganalisis data yang diperoleh dari 260 orang guru sekolah dasar swasta yang berada di wilayah Jakarta Selatan, Indonesia.	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berkontribusi secara langsung secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, pengaruh tersebut menjadi signifikan secara positif apabila dimediasi oleh perilaku berbagi pengetahuan. Selain itu, <i>Person-Organization Fit</i> dan perilaku berbagi pengetahuan terbukti memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Meskipun demikian, variabel mediasi tidak memperkuat hubungan antara <i>Person-Organization Fit</i> dengan perilaku kerja inovatif.
9.	Gunawan & Alfiah, (2019)	Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan pekerjaan (<i>Person Job Fit</i>) dan efikasi diri (<i>Self</i>	Penelitian ini mengadopsi pendekatan analisis kuantitatif dengan menerapkan metode	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi memadai cenderung memiliki keyakinan diri dalam menghadapi persaingan dan dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		<i>Efficacy</i>) terhadap kinerja pegawai.	regresi linier berganda sebagai teknik analisis data guna menguji keterkaitan antar variabel yang diteliti	Kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki turut memperkuat keyakinan tersebut, sehingga pada akhirnya menyumbangkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
10.	Suhito & Rozak, (2017)	Menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) dan kepribadian terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, dalam lingkungan pengelola manajemen informasi kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Semarang	Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif berdasarkan persentase, analisis regresi, pengujian model, serta pengujian hipotesis.	Menunjukkan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> (P-O <i>Fit</i>) memiliki pengaruh positif dan bermakna dalam meningkatkan komitmen organisasional. Demikian pula, kepribadian juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, P-O <i>Fit</i> dan kepribadian terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana komitmen organisasional bertindak sebagai variabel mediasi pada hubungan antara P-O <i>Fit</i> dan kepribadian dengan kinerja pegawai. Meskipun demikian, temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengaruh langsung P-O <i>Fit</i> dan kepribadian terhadap kinerja pegawai lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional.
11.	Sayuga et al., (2024)	Mengetahui kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan (<i>Person-Job Fit</i>) serta keselarasan	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis	Penelitian yang dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel <i>Person-Job Fit</i> secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan indikator <i>demand-abilities Fit</i> sebagai aspek utama sebagai

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		antara kepribadian individu dengan lingkungan atau budaya organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>)	hubungan antar variabel secara mendalam.	faktor paling dominan. Selanjutnya, variabel <i>Person-Organization Fit</i> memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana indikator yang paling dominan adalah keselarasan antara tujuan organisasi dan deskripsi tugas yang dijalankan oleh karyawan. Secara simultan, kedua variabel, yaitu <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> , berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hubungan linier positif antara keduanya dalam meningkatkan kinerja, terutama pada indikator komitmen kerja.
12.	Ng & Burke (2005)	Menyelidiki pengaruh manajemen keberagaman (<i>diversity management</i>) terhadap preferensi pencari kerja dalam memilih pekerjaan. Secara khusus, penelitian ini mengkaji apakah perempuan dan kelompok minoritas memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memilih organisasi	Mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori diadopsi dalam penelitian ini untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan melibatkan partisipasi sebanyak 113 mahasiswa program MBA di sebuah	Kajian ini menegaskan pentingnya keberagaman sebagai strategi dalam menarik talenta terbaik serta mengindikasikan bahwa organisasi yang mengimplementasikan kebijakan keberagaman memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh kandidat berkualitas tinggi yang berasal dari berbagai latar belakang.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		dengan kebijakan keberagaman yang kuat, serta apakah individu dengan tingkat pencapaian tinggi (<i>high achievers</i>) lebih menyukai organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap keberagaman.	universitas yang berlokasi di Ontario, Kanada.	
13.	Sun et al., (2019)	Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pendekatan berbasis kecerdasan buatan, khususnya jaringan saraf tiruan (<i>neural network</i>), dalam mengukur kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) secara dinamis dan kuantitatif, serta mengevaluasi implikasinya terhadap manajemen talenta. Secara khusus, penelitian ini menganalisis hubungan	Penelitian ini menerapkan pendekatan berbasis data dengan menggunakan model kecerdasan buatan, yaitu <i>Person-Organization Fit Neural Network</i> (POFNN). Model ini terdiri dari <i>Organizational Structure-aware Convolutional Neural Network</i> (OSCN), yang berfungsi untuk mengekstraksi <i>Fitur</i> kompatibilitas antara organisasi dan	Penelitian ini mengemukakan bahwa pendekatan berbasis neural network mampu secara efektif mengukur <i>Person-Organization Fit</i> (P-O <i>Fit</i>) serta memberikan kontribusi bermakna dalam manajemen talenta. Dengan pemanfaatan data besar dan teknologi kecerdasan buatan, organisasi dapat menjalankan identifikasi dan pengelolaan karyawan dengan risiko tinggi untuk keluar secara lebih proaktif, sekaligus meningkatkan kesesuaian antara individu dan organisasi.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		antara <i>Person-Organization Fit</i> dengan dua aspek krusial dalam manajemen talenta, yaitu tingkat perputaran karyawan (<i>talent turnover</i>) dan kinerja pekerjaan (<i>job performance</i>).	individu, serta <i>Recurrent Neural Network</i> (RNN) dengan mekanisme perhatian (<i>attention mechanism</i>) yang dirancang untuk menangkap dinamika perubahan <i>Person-Organization Fit</i> dalam rentang waktu tertentu.	
14.	Aysun Ture et al., (2022)	Untuk menyelidiki peran mediasi kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) dalam hubungan antara identifikasi organisasi (<i>Organizational Identification</i>) dan perilaku inovatif perawat, serta antara pertukaran pemimpin dan anggota (<i>Leader-Member Exchange/LMX</i>) dan perilaku inovatif	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei lima tahap (five-phase survey) yang melibatkan sampel sebanyak 408 perawat dari sebuah rumah sakit universitas di Eskisehir, Turki.	Menegaskan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan perilaku inovatif perawat melalui proses identifikasi organisasi serta hubungan antara pemimpin dan bawahan. Oleh sebab itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk memberikan perhatian khusus terhadap penguatan hubungan organisasi dan kepemimpinan sebagai upaya untuk mendorong inovasi dalam pelayanan kesehatan.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		perawat. Penelitian ini juga mengkaji bagaimana identifikasi organisasi dan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota dapat memengaruhi perilaku inovatif perawat melalui peran mediasi <i>Person-Organization Fit</i> .		

Kesimpulan Sintesa Penelitian

Berdasarkan sintesis penelitian yang disajikan, peneliti melakukan proses kesimpulan substansi penelitian yang dapat dimuat dalam beberapa hal, seperti dibawah ini:

a. **Person-Organization Fit (P-O Fit) Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Sebagian besar *output* penelitian menghasilkan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi, baik dari segi nilai, tujuan, maupun karakteristik organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berkontribusi dalam membentuk atmosfer kerja yang lebih kondusif bagi terciptanya kolaborasi yang efektif serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

b. **P-O Fit sebagai Faktor Dominan**

Dalam beberapa penelitian, seperti penelitian oleh Hadiwijaya (2017) dan Desi Wulandari, Fajar Budiman (2023) P-O Fit ditemukan memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel lain terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan keselarasan nilai dan karakteristik antara organisasi dan individu.

c. **Pengaruh P-O Fit terhadap Perilaku Organisasi**

Penelitian oleh Nur Kusaeni (2023) dan Ucar et al., (2021) menunjukkan bahwa P-O Fit juga memengaruhi perilaku organisasi, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan perilaku kreatif karyawan. Selain itu, P-O Fit dapat memainkan peran mediasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif.

d. **Metodologi yang Beragam**

Berbagai penelitian terdahulu menerapkan beragam metode analisis statistic, antara lain regresi linier berganda, *Partial Least Squares* (PLS), hingga *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam melakukan pengujian terhadap hubungan variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan fleksibilitas konsep P-O Fit dalam berbagai pendekatan analisis.

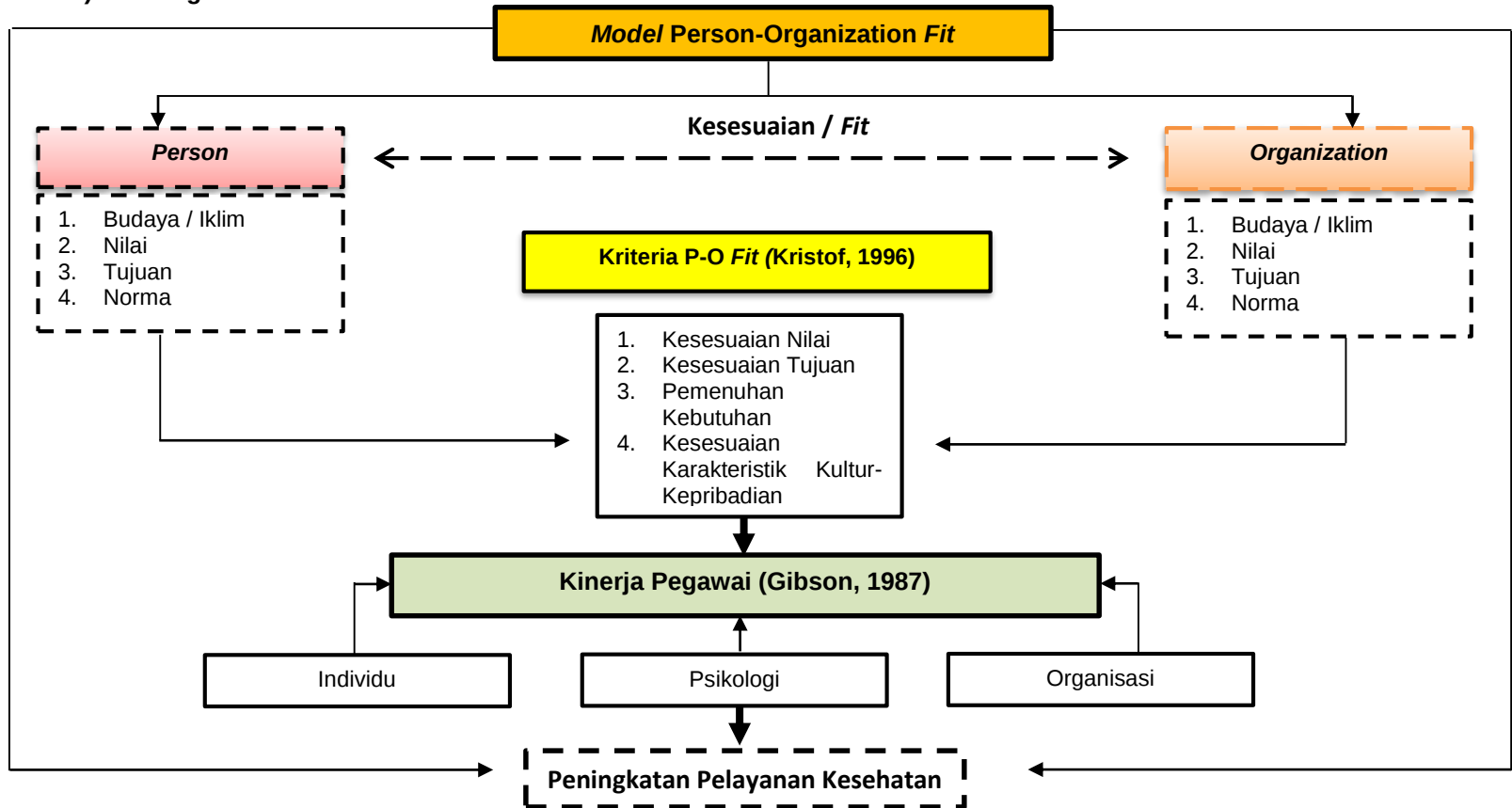
e. **Pengaruh Bersama P-O Fit dengan Variabel Lain**

Banyak penelitian menggabungkan P-O Fit dengan variabel lain, seperti *Person Job Fit*, kepemimpinan transformasional, dan *self-efficacy*. Hasilnya menunjukkan bahwa kolaborasi antar variabel dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Konsep *Person-Organization Fit* merupakan faktor yang signifikan dan relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi. P-O Fit tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat memediasi variabel lain yang berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya organisasi

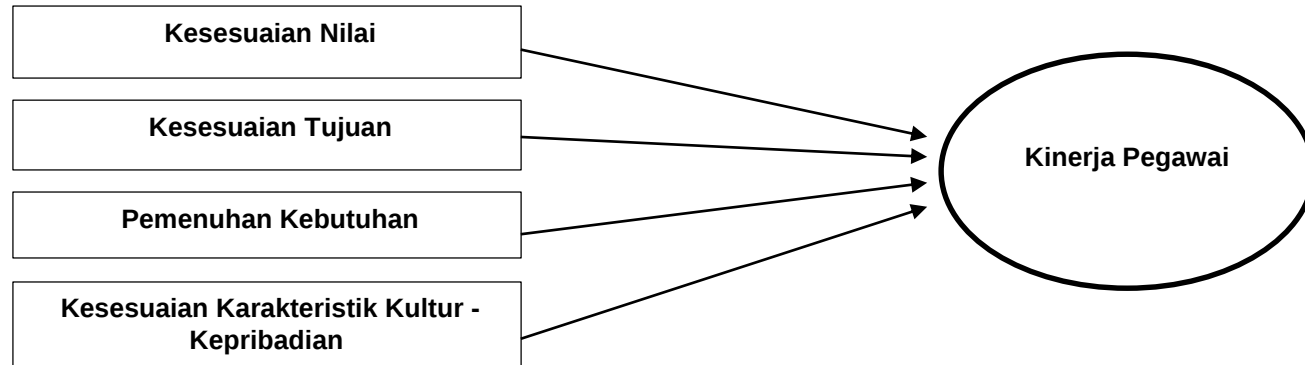
untuk menciptakan harmoni antara nilai, tujuan, dan karakteristik budaya dengan para pegawainya demi mencapai tujuan bersama.

4) Kerangka Teori



Gambar 1.3 Kerangka Teori Penelitian
 Sumber: Teori Kristof (1996) dan Gibson (1987)

5) Kerangka Konsep



Keterangan :

 = Variabel Independen

 = Variabel Dependen

Gambar 1.4 Kerangka Konsep

6) Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan bersifat temporer yang disusun sebagai respons awal atas permasalahan penelitian yang dikonstruksi dalam bentuk pertanyaan. Disebut temporer atau sementara sebab dasar penyusunannya masih mengacu pada kajian teori yang relevan dan belum divalidasi melalui data empiris dari lapangan. Atas dasar itu, hipotesis dapat diidentifikasi sebagai respons atau jawaban teoritis terhadap permasalahan penelitian yang validitasnya memerlukan pembuktian lebih lanjut melalui analisis data empiris (Sugiyono, 2020).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh antara kesesuaian nilai (*value congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone
- b) Terdapat pengaruh antara kesesuaian tujuan (*goal congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone
- c) Terdapat pengaruh antara pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone
- d) Terdapat pengaruh antara kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture-personality congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone

7) Definisi Operasional

Tabel 1.5 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat dan Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Kesesuaian Nilai	Dalam penelitian ini, kesesuaian nilai diartikan sebagai tingkat keselarasan hubungan nilai-nilai yang dipegang oleh individu dan nilai-nilai institusional yang diterapkan di lingkungan Puskesmas Kabupaten Bone, yaitu profesionalisme, pelayanan prima, empati, disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, dan integritas. Konsep ini mencerminkan sejauh mana pegawai menghargai serta menginternalisasi nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya sehari-hari. Adapun indikator dalam penelitian ini: 1. Kepribadian individu sesuai dengan lingkungan kerja instansi (Kuesioner nomor 1, 2, dan 7) 2. Kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan mencerminkan tingkat kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan pekerjaan yang sedang dijalankan sebagaimana diukur melalui indikator-indikator dalam teori <i>Person-Organization Fit</i> (Kristof, 1996) (Kuesioner nomor 3, 4, 5, 6, dan 8)	Kuesioner dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$ Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori $\frac{32+8}{2}$ $= 20$ 1. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 2. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	Nominal
Kesesuaian	Kesesuaian tujuan (<i>goal congruence</i>) mengacu	Kuesioner	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$	Nominal

Tujuan	pada sejauh mana tujuan individu selaras dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi yang mencakup keselarasan dengan tujuan atasan, rekan kerja, maupun tujuan institusi secara menyeluruh. Adapun indikator dalam penelitian ini: Tujuan yang dimiliki oleh pegawai sejalan dengan visi dan aspirasi organisasi, yaitu berorientasi pada pengembangan karier dan peningkatan mutu institusi (Kuesioner nomor 1-8).	dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori $\frac{32+8}{2}$ $= 20$ a. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 b. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	
Pemenuhan Kebutuhan	Pemenuhan kebutuhan pegawai adalah tingkat kesesuaian antara kebutuhan individu dengan sistem, struktur, dan lingkungan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja individu bergantung pada sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Adapun indikator dalam penelitian ini: 1. Pemenuhan gaji pegawai sesuai dengan kondisi instansi (Kuesioner nomor 1, 4, 5, dan 6).	Kuesioner dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$ Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori	Nominal

	2. Terpenuhi rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja pegawai (Kuesioner nomor 2, 7, dan 8). 3. Terpenuhi rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standard an ketentuan yang berlaku (Kuesioner nomor 3).		$\frac{32+8}{2}$ $= 20$ 1. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 2. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	
Kesesuaian Kultur - Kepribadian	Kesesuaian kultur-kepribadian mengacu pada tingkat keselarasan antara karakteristik kepribadian individu (yang tidak berkaitan dengan nilai-nilai) dengan iklim atau budaya organisasi. Kesesuaian ini terwujud ketika sifat-sifat individu, seperti sikap, pola kerja, dan preferensi pribadi, mendukung penghargaan terhadap sistem organisasi, termasuk kebijakan, penghargaan, dan aspek lainnya. Adapun indikator dalam penelitian ini: 1. Tindakan serta kebiasaan pegawai yang menunjukkan kesesuaian dengan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan institusional. (Kuesioner nomor 1). 2. Pola kerja yang sejalan dengan harapan organisasi (Kuesioner nomor 2, 4, 5, dan 7) 3. Menghargai sistem kompensasi dan penghargaan yang diterapkan (Kuesioner nomor 3).	Kuesioner dengan skala likert: 1 = SS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$ Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori $\frac{32+8}{2}$ $= 20$ 1. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 2. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	

	4. Budaya pribadi dan organisasi yang sejalan (Kuesioner nomor 6 dan 8).			
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada capaian kerja yang dicapai setelah menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi yang dimaksud mencakup keberhasilan pegawai dalam memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan, baik secara individu maupun tim. Hasil yang diharapkan dapat berupa output konkret seperti produk atau layanan/program yang dihasilkan, serta dampak positif terhadap organisasi. Adapun indikatornya sebagai berikut; 1. Kualitas, mengacu pada tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mencakup aspek ketepatan, ketelitian, serta tingkat kepuasan pengguna. 2. Kuantitas, merujuk pada jumlah atau volume tugas atau tanggung jawab yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. 3. Ketepatan waktu, yang mencerminkan sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. 4. Persepsi pegawai, yaitu bagaimana pegawai menilai kinerjanya sendiri, baik dalam hal efektivitas, efisiensi, maupun kontribusi terhadap organisasi.	Kuesioner dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $10 \times 4 = 40$ Nilai terendah $10 \times 1 = 10$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi+ Skor Terendah</u> <u>Kategori</u> $\frac{40+10}{2}$ $= 25$ 3. Baik, jika skor jawaban ≥ 25 4. Kurang baik, jika skor jawaban < 25	Nominal

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan kategori kuantitatif dengan desain deskriptif analitik, serta menerapkan pendekatan studi potong lintang (*cross-sectional study*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan pengukuran variabel pada satu titik waktu tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi serta menganalisis pengaruh interaksi simultan antara variabel independen dan variabel dependen dalam periode waktu yang bersifat temporer (Sugiyono, 2017).

Pendekatan *cross-sectional* dalam penelitian ini diterapkan untuk mengidentifikasi terdapat keterkaitan dan dampak variabel independen terhadap variabel dependen yang diukur melalui satu kali pengumpulan data melalui distribusi kuesioner kepada para responden sebagai instrumen penelitian. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak model *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian berlangsung di sebuah kabupaten penduduk terpadat peringkat pertama di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia, yakni Kabupaten Bone sebanyak 837.100 jiwa berdasar pada data Badan Pusat Statistik Tahun 2025. Lokasi penelitian dilaksanakan di tiga puskesmas yang berada di daerah perkotaan, yaitu UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe pada Maret-April 2025. Ketiga puskesmas tersebut merupakan wilayah kerja puskesmas dengan jumlah penduduk dan kunjungan pasien terbesar di Kabupaten Bone.

2.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Tabel 2.1 Populasi Tenaga Kesehatan Kota Watampone

No	Puskesmas	Jumlah Tenaga Kesehatan
1.	Puskesmas Watampone	151
2.	Puskesmas Biru	92
3.	Puskesmas Bajoe	111
Total		354

Sumber: Data Sekunder Dinas Kesehatan Kabupaten Bone, 2025

Populasi dalam penelitian mengacu pada seluruh objek atau subjek penelitian yang memenuhi kriteria tertentu serta relevan untuk dikaji dan

selanjutnya dijadikan acuan dalam proses pemilihan sampel (Suriani et al., 2023).

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, kelompok target yang dijadikan populasi pada penelitian ini melibatkan seluruh tenaga kesehatan yang mencakup dokter, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli gizi, ahli laboratorium medik, serta tenaga kefarmasian di seluruh Puskesmas wilayah kerja Kota Watampone (meliputi UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe), Kabupaten Bone, dengan total populasi sebanyak 188 tenaga kesehatan.

2) Sampel

Sampel adalah subbagian dari keseluruhan populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik spesifik guna mewakili populasi dalam cakupan penuh. Dengan kata lain, sampel merupakan subset yang diambil untuk menggambarkan populasi secara representatif. Dalam penelitian ini, sampel tenaga profesional dalam sector kesehatan yang bertugas di tiga Puskesmas di wilayah Kota Watampone.

Proses penentuan ukuran sampel dilakukan sesuai dengan kebutuhan penelitian mengaplikasikan rumus Slovin sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (α : 95% atau 5%)

$$n = \frac{354}{1 + 354 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{354}{1 + 354 (0,0025)}$$

$$n = \frac{354}{1 + 0,885}$$

$$n = \frac{354}{1,885}$$

$$n = 188 \text{ sampel.}$$

Maka penelitian ini mengikutsertakan 188 responden yang terdiri dari tenaga kesehatan berpartisipasi dalam penelitian ini yang terdiri dari tenaga kesehatan di 3 Puskesmas Kota Watampone (UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe). Nantinya akan dilakukan wawancara dan pengisian kuesioner sehingga peneliti mendapatkan respons terkait data objek penelitian.

3) Teknik Sampling

Prosedur pemilihan sampel secara *probability sampling* dengan pendekatan *proportionate stratified random sampling*, yakni suatu metode yang membagi populasi ke dalam strata atau lapisan dalam populasi. Teknik ini diterapkan apabila populasi memiliki karakteristik yang heterogen dan tersusun secara proporsional berdasarkan strata tertentu.

Rumus untuk *proportionate stratified random sampling* menurut (Sugiyono, 2017) adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Keterangan:

n_i = jumlah tiap strata sampel

N_i = jumlah tiap strata populasi

n = jumlah total sampel (188 tenaga kesehatan)

N = jumlah total populasi (354 tenaga kesehatan)

Berdasarkan rumus diatas, jumlah sampel pada masing-masing strata dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.2 Sampel Di Puskesmas Kabupaten Bone

No	Puskesmas	Populasi Tenaga Kesehatan	Rumus	Sampel
1.	UPT Puskesmas Watampone	151	$\frac{151 \times 188}{354} = 80$	80
2.	UPT Puskesmas Biru	92	$\frac{92 \times 188}{354} = 48,8$	49
3.	UPT Puskesmas Bajoe	111	$\frac{111 \times 188}{354} = 58,9$	59
Total Sampel		354		188

Sumber: Data Sekunder, 2025

Berdasarkan perhitungan penarikan sampel *stratified proportioned sampling* diatas, maka telah ditetapkan masing-masing proporsi perwakilan populasi dari tiap puskesmas di Kota Watampone dalam hal ini tenaga kesehatan. Dalam penentuan penarikan sampel ini jika dalam satu wilayah memiliki karakteristik yang homogen maka peneliti menggunakan pengambilan acak sederhana atau *random sampling* sesuai kaidah metodologis.

Contoh penarikan sampel, dapat dijelaskan sebagai berikut; peneliti akan mengambil sampel dari 188 tenaga kesehatan yang berada di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe. Nantinya, peneliti harus menandai setiap tenaga kesehatan dengan nomor (*misal di UPT Puskesmas Watampone terdapat 151 Tenaga Kesehatan, tetapi berdasarkan rumus hanya dibutuhkan 80 Tenaga Kesehatan yang dijadikan sampel. Nantinya akan ada 80 nomor acak*). Sehingga, pemilihan sampel ini akan dilakukan secara acak melalui alat generator RNG (*Random Number Generate*) lantas didapatkan sampel atau perawat yang akan jadi responden.

Kriteria inklusi sampel dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Kesiediaan individu untuk berpartisipasi sebagai responden serta mengikuti proses wawancara.
- 2) Pegawai Puskesmas yang berprofesi sebagai tenaga kesehatan, meliputi dokter, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli gizi, ahli laboratorium medis, tenaga kefarmasian, dan tenaga rekam medis dengan status kepegawaian sebagai staf Aparatur Sipil Negara (ASN) serta staf Non-ASN.
- 3) Masa kerja ≥ 1 tahun.
- 4) Memiliki SK (Surat Keputusan) berlaku dalam bekerja di instansi terkait.

Adapun dalam penelitian ini kriteria eksklusi sampel yakni:

- 1) Tidak memberikan persetujuan untuk berperan sebagai responden maupun mengikuti proses wawancara.
- 2) Bukan merupakan pegawai Puskesmas berprofesi sebagai tenaga kesehatan (dokter, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli gizi, ahli laboratorium medis, tenaga kefarmasian, dan tenaga rekam medis), serta tidak berstatus sebagai staf Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun staf Non-ASN.
- 3) Masa kerja belum 1 tahun.

- 4) Tidak memiliki SK (Surat Keputusan) berlaku dalam bekerja di instansi terkait.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek atau fokus utama dalam suatu penelitian. Variabel penelitian terdiri dari komponen-komponen yang memiliki dampak dalam memengaruhi rasa puas pemustaka dalam hal layanan *hotspot* dalam memenuhi kebutuhan informasi mereka.

Objek penelitian ini meliputi variabel-variabel berikut.

1) Variabel Dependen

- a) Kinerja Pegawai

2) Variabel Independen

- a. Kesesuaian Nilai
- b. Kesesuaian Tujuan
- c. Pemenuhan Kebutuhan
- d. Kesesuaian Karakteristik Kultur - Kepribadian

2.5 Pengumpulan Data

1) Data Primer

Data primer yaitu data asli yang dikumpulkan melalui interaksi atau observasi langsung oleh peneliti dari sumbernya untuk pertama kali. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara serta penyebaran kuesioner oleh tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe sebagai responden. Kegiatan ini dilaksanakan dengan melakukan kunjungan ke kantor masing-masing UPT Puskesmas pada waktu yang telah disepakati sebelumnya. Sebelum responden mengisi kuesioner, peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta instruksi terkait tata cara pengisian kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder yakni data yang didapatkan dari sumber eksternal yang berasal dari sumber tidak langsung oleh peneliti dan sudah mengalami proses pengolahan statistik. Data tersebut telah tersedia sebelumnya di fasilitas kesehatan, seperti catatan Puskesmas yang dikelola oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bone dan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, serta dari sumber pustaka lain yang relevan untuk mendukung ruang lingkup studi ini.

2.6 Pengolahan Data

Tahap pengolahan data merupakan bagian penting dalam penelitian yang berfungsi untuk merangkum data secara terstruktur atau nilai-nilai statistik melalui penerapan metode dan rumus tertentu. Proses ini memiliki tujuan untuk mengonversi data mentah hasil pengukuran menjadi informasi yang tersusun secara sistematis dan lebih bermakna, sehingga menjadi landasan yang kuat untuk analisis dan interpretasi lebih lanjut.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, proses pengolahan data memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Pemilihan program tersebut didasarkan pada kemampuannya dalam melakukan analisis statistik yang komprehensif, serta antarmuka berbasis grafis yang intuitif. SPSS menyediakan menu deskriptif serta kotak dialog yang mudah digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengelola serta menganalisis data secara efektif dan efisien (Handayani et al., 2023), meliputi kegiatan:

1) Editing

Editing merupakan tahap pemeriksaan dan penyempurnaan terhadap data yang telah dikumpulkan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengoreksi kemungkinan kesalahan yang terjadi selama proses pencatatan di lapangan. Langkah ini dilakukan guna memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2) Coding (Pengkodean)

Pengkodean adalah tahap pemberian kode pada data yang tergolong dalam kategori yang serupa. Kode ini dapat berupa simbol, angka, atau huruf yang digunakan sebagai penanda untuk mengidentifikasi data maupun informasi yang akan menjadi objek analisis. Fokus pada proses ini adalah untuk mempermudah pengelompokan dan pengolahan data secara sistematis dan terstruktur.

3) Tabulasi

Tabulasi yakni tahap penyajian data yang sudah dikodekan ke dalam format tabel untuk memudahkan kebutuhan analisis yang akan dilakukan. Proses ini memerlukan ketelitian tinggi untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pengolahan data. Tabel hasil tabulasi dapat disajikan dalam berbagai bentuk sesuai dengan jenis data dan tujuan analisis sebagai berikut.

- a) Tabel pemindahan, yaitu tabel yang digunakan untuk mentransfer kode-kode data yang berasal dari kuesioner maupun hasil pencatatan

observasi disusun dalam bentuk tabel. Tabel tersebut berfungsi sebagai dokumen arsip awal yang menjadi dasar sebelum dilakukan proses analisis lebih lanjut.

- b) Tabel umum, yaitu tabel yang disusun berdasarkan karakteristik tertentu dari responden serta disesuaikan dengan tujuan spesifik penelitian.
- c) Tabel analisis adalah tabel yang menyajikan informasi hasil dari proses analisis data, sehingga memuat data yang telah diolah dan siap untuk diinterpretasikan.

2.7 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini memanfaatkan instrumen berupa kuesioner, yakni alat pengumpulan data berupa kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dikemas secara tertulis yang diarahkan kepada responden guna memperoleh jawaban. Penggunaan kuesioner dipilih karena dinilai sebagai metode yang efisien, memungkinkan peneliti untuk secara jelas mengidentifikasi variabel yang akan diukur serta memperoleh respons yang relevan dari para responden (Sukendra & Atmaja, 2020).

Pertanyaan dalam kuesioner ini berkaitan dengan model *Person-Organization Fit*, yang disusun berdasarkan empat dimensi sesuai dengan teori Kristof (1996), yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, serta kesesuaian karakteristik kultur dan kepribadian. Sementara itu, aspek kinerja pegawai dirujuk berdasarkan teori Gibson (1987) dalam Eka Nurhanisah (2022). Instrumen kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas melibatkan 30 responden dengan memanfaatkan program SPSS. Hasil uji mengindikasikan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas dengan nilai r -hitung yang melebihi batas yang ditetapkan daripada r tabel (0,361). Selain itu, instrumen juga terbukti reliabel, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi nilai r tabel tersebut.

2.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner secara tepat mengukur konstruk yang dimaksud (Janna & Herianto, 2021). Uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi Product Moment dengan sampel sebanyak 30 responden. Berdasarkan jumlah responden tersebut, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,361.

a. Variabel Kesesuaian Nilai

Tabel 2.3 Variabel Kesesuaian Nilai

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.642	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.782	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.590	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.663	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.654	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.603	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.736	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.738	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (kesesuaian nilai) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

b. Variabel Kesesuaian Tujuan

Tabel 2.4 Variabel Kesesuaian Tujuan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.795	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.808	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.717	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.817	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.827	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.527	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.758	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.790	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (kesesuaian tujuan) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

c. Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Tabel 2.5 Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.696	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.747	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.747	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.854	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.734	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.733	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.762	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.598	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (pemenuhan kebutuhan) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

d. Variabel Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian

Tabel 2.6 Variabel Kultur-Kepribadian

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.878	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.908	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.758	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.853	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.820	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.922	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.945	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.764	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

e. Kinerja Pegawai

Tabel 2.7 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.897	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.973	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.973	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.579	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.670	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.973	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.908	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.772	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.790	0.361	Valid
Pernyataan 10	0.712	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

2.7.2 Uji Realibilitas

Bhisma Murti (2016) mengemukakan bahwa Reliabilitas merupakan metrik yang mampu mengukur instrumen penelitian sesuai dengan konstruk yang dimaksud (*valid*), namun juga menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan (*reliabel*). Penelitian ini menggunakan pendekatan *alpha*, yakni suatu metode menguji reliabilitas internal dengan menilai tingkat konsistensi instrument berdasarkan hasil satu kali pengukuran.

Tabel 2.8 Hasil Realibilitas

Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel	Keterangan
Kesesuaian Nilai	0.825	0.70	Reliabel
Kesesuaian Tujuan	0.890	0.70	Reliabel
Pemenuhan Kebutuhan	0.870	0.70	Reliabel
Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian	0.946	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.949	0.70	Reliabel

Berdasarkan tabel 2.8 dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas kuesioner variabel dependen dan independen adalah reliabel, yakni dibuktikan dengan nilai *cronbach's alpha* > r tabel = 0.70.

2.8 Analisis Data

Data hasil pengumpulan dari survei lapangan selanjutnya diproses dan dianalisis menggunakan teknik statistik melalui perangkat SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23.0, dalam mendukung efisiensi dan efektivitas dalam proses pengolahan data. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap, meliputi analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

1) Analisis Univariat

Proses analisis univariat melibatkan pendekatan deskriptif dalam menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel yang menjadi objek penelitian. Analisis ini bertujuan memberikan representasi umum terkait sebaran data, baik pada variabel independen yang meliputi kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kepribadian, maupun pada variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat diterapkan guna menguji keberadaan keterkaitan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian statistik yang diterapkan adalah uji *Chi-Square* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (α

= 0,05) atau tingkat kepercayaan 95%. Uji *Chi-Square* ini bertujuan untuk mnelusuri korelasi antar variabel independen, yakni kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kepribadian, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Interpretasi :

- a) Apabila nilai *p-value* menunjukkan angka $< 0,05$, maka hal tersebut dapat mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b) Apabila nilai *p-value* menunjukkan angka $> 0,05$, maka hal tersebut dapat mengindikasikan tidak adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Analisis Multivariat

Pengolahan data multivariat digunakan untuk mengkaji dampak atau pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Analisis ini bertujuan agar mengidentifikasi variabel independen yang memiliki pengaruh sangat dominan terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan pada UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis *regresi binary logistic*.

Interprestasi :

- a) Apabila nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka secara parsial dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c) Besarnya tingkat pengaruh ditunjukkan oleh nilai ekspresi koefisien regresi ($\exp(B)$), yang juga dikenal sebagai *odds ratio* (OR).

2.9 Penyajian Data

Penyajian data secara deskriptif melalui tabel distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan uraian penjelasan. Selanjutnya, disajikan tabel hasil uji statistik yang mengkaji keterkaitan antara variabel bebas dan terikat.

2.10 Etika Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti secara konsisten mematuhi norma etika penelitian agar meminimalkan potensi risiko yang dapat merugikan responden, sehingga mendorong responden untuk tidak menolak serta bersedia berpartisipasi. Penelitian ini juga memperoleh persetujuan etik

dari Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan nomor registrasi etik 428/UN4.14.1/TP.01.02/2025.

Adapun prinsip-prinsip dalam etika penelitian yang digunakan di Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah sebagai berikut:

- 1) Menghormati responden yang memiliki surat tugas bertugas di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe.
- 2) Menjelaskan kepada responden yang menjadi sampel atau responden di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe tentang penelitian yang akan dilakukan dan mempunyai kebebasan untuk menentukan keikutsertaan dalam penelitian.
- 3) Menghormati privasi dan kerahasiaan responden semaksimal mungkin.
- 4) Setelah dilaksanakan penelitian, data yang diperoleh selanjutnya disimpan sebagai dokumentasi penelitian.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Secara astronomis, posisi Kabupaten Bone yakni pada koordinat antara 04°13' hingga 05°06' Lintang Selatan dan 119°42' hingga 120°30' Bujur Timur. Kabupaten ini berlokasi di sebelah timur ibu kota provinsi dengan jarak sekitar 174 km. Secara geografis, Kabupaten Bone berbatasan dengan Kabupaten Wajo dan Kabupaten Soppeng di bagian utara, Kabupaten Sinjai di bagian selatan, Teluk Bone di sebelah timur, serta Kabupaten Maros dan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep) di sebelah barat.



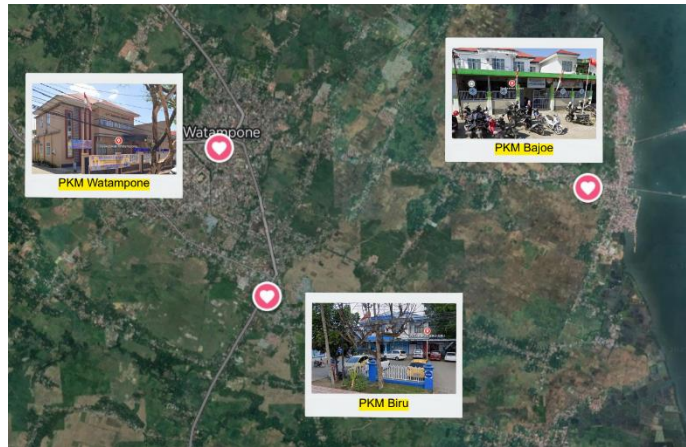
Gambar 3.1 Letak Geografis Kabupaten Bone

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Kabupaten Bone termasuk salah satu dari 24 daerah otonom tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan dengan luas wilayah mencapai 4.559 km². Sesuai dengan data yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Tahun 2025, secara administratif wilayah ini terbagi menjadi 27 kecamatan yang mencakup 372 desa dan 44 kelurahan. Kecamatan Bontocani dengan luas wilayah terbesar yakni seluas 465,35 km², sedangkan Kecamatan Tanete Riattang merupakan kecamatan terkecil dengan luas 23,79 km².

Jumlah penduduk Kabupaten Bone pada tahun 2024 mencapai 827.372 jiwa, dengan konsentrasi penduduk tertinggi berada di Kecamatan Tanete Riattang sebanyak 53,22 ribu jiwa. Kondisi ini dipengaruhi oleh arus

urbanisasi dari daerah lain dalam Kabupaten Bone, terutama untuk keperluan melanjutkan pendidikan, serta karena kecamatan tersebut merupakan pusat pemerintahan sekaligus konsentrasi kegiatan ekonomi. Kecamatan Tanete Riattang juga menjadi lokasi fasilitas kesehatan utama, yakni UPT Puskesmas Biru. Selain itu, Kecamatan Tanete Riattang Barat dan Kecamatan Tanete Riattang Timur juga termasuk kecamatan dengan jumlah penduduk terbesar yang berada di wilayah perkotaan Kabupaten Bone.



Gambar 3.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sumber: Google Maps, 2025 (Diakses pada tanggal 18/7/2025 pukul 16:25 Wita)

a. UPT Puskesmas Watampone

UPT Puskesmas Watampone adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang memegang peranan sebagai pelaksana pembangunan kesehatan di wilayah Kecamatan Watampone, Kabupaten Bone. UPT Puskesmas Watampone telah ditetapkan sebagai Puskesmas Rawat Inap dan memiliki Surat Izin Operasional yang diterbitkan oleh Pemerintah dalam rangka Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, disertai dengan Sertifikat Standar dengan nomor 11022300163140001.

Secara umum dataran geografis wilayah UPT Puskesmas Watampone terdiri dari dataran rendah, yang meliputi 8 (delapan) kelurahan. UPT Puskesmas Watampone terletak di Kelurahan Jeppe'e tepatnya di tengah kota Watampone yakni Jalan Besse Kajuara yang mempunyai 24 dusun, 38 RW, 87 RT sedangkan luas wilayahnya $\pm 55,43$ km. Berdasarkan administrasi, wilayah tersebut berbatasan dengan kecamatan Awangpone di bagian utara, Kecamatan Tanete

Riattang di bagian timur, Kecamatan Palakka di bagian barat, serta Kecamatan Barebbo di bagian selatan.



Gambar 3.3 Peta Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat

Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2024

UPT Puskesmas Watampone sebagai Puskesmas Rawat Inap menyediakan berbagai ruang pelayanan, antara lain Unit Gawat Darurat (UGD) 24 jam, layanan rawat inap 24 jam, unit persalinan 24 jam, laboratorium, farmasi, serta layanan rawat jalan. Selain itu, tersedia pula pelayanan pemeriksaan umum, pelayanan kesehatan gigi dan mulut, pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) serta Keluarga Berencana (KB), imunisasi, Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), pelayanan lansia, serta pengobatan tuberkulosis dan kusta. Fasilitas lain yang disediakan meliputi pelayanan gizi, pijat bayi, pelayanan remaja (PKPR), konsultasi kesehatan lingkungan, konsultasi kesehatan jiwa dan penyalahgunaan napza, tes HIV dan pengelolaan pasien dengan diagnosis PDP HIV, serta akupresur.

Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat awal yang bersifat primer, UPT Puskesmas Watampone Bertugas mengelola dan melaksanakan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) di tingkat layanan primer, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

b. UPT Puskesmas Biru

Puskesmas Biru berlokasi di wilayah Kecamatan Tanete Riattang termasuk dalam 27 kecamatan yang terdapat di wilayah Kabupaten Bone, dengan luas wilayah mencapai 23,79 km² yang mayoritas merupakan dataran rendah. Kecamatan Tanete Riattang terdiri dari 8 kelurahan, 33 lingkungan, 30 Rukun Warga (RW), dan 185 Rukun Tetangga (RT). Jarak antara kelurahan dengan fasilitas pelayanan kesehatan berkisar antara 0,5 km hingga 6 km, dengan waktu tempuh menggunakan kendaraan roda dua ataupun roda empat antara 5 hingga 40 menit. Di wilayah kerja UPT Puskesmas Biru terdapat sejumlah institusi pendidikan, yaitu 40 Taman Kanak-Kanak (TK), 35 Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), 7 Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), 7 Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah Negeri (SMA/MAN), serta 2 Pondok Pesantren.



Gambar 3.4 Peta Wilayah Kecamatan Tanete Riattang

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Tahun 2024

Adapun jumlah fasilitas pelayanan kesehatan yang terintegrasi langsung dengan Puskesmas terdiri dari 5 poskeskel (pos kesehatan kelurahan) yang masing-masing terletak di Kelurahan Masumpu, Kelurahan Bukaka, Kelurahan Walenna, Kelurahan Watampone dan Kelurahan Pappolo, ini berarti masih ada 3 kelurahan yang belum memiliki poskesdes sedangkan pustu dan polindes belum ada yang

dibangun sehingga untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan seluruh masyarakat di kecamatan Tanete Riattang secara merata perlu dibangun fasilitas pelayanan di masing-masing kelurahan terutama kelurahan TA' yang sama sekali belum memiliki poskesdes padahal jarak Kelurahan TA', dengan puskesmas termasuk jauh.

Data ketenagaan di UPT Puskesmas Biru yang ada sekarang sudah sesuai dengan jumlah kebutuhan. Umumnya pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang dan latar belakang pendidikan masing-masing.

Pembiayaan kesehatan di UPT Puskesmas Biru setiap tahunnya mengalami peningkatan. Untuk tahun 2024 total dana yang dikelola oleh Puskesmas sebesar Rp. 3.143.506.137, dengan dana kapitaso sebesar Rp. 1.722.858.816, non kapitasi realisasi penggunaan anggaran BOK tahun 2024 sebesar Rp. 1.495.822.828, PAD Rp. 33.549.000, sedangkan Prolanis R. 31.818.100,.

c. UPT Puskesmas Bajoe

Puskesmas Bajoe didirikan pada tahun 1972 dan mengalami relokasi serta pembangunan gedung baru yang sebelumnya berlokasi di depan eks Pasar Bajoe. Gedung baru tersebut dibangun pada tahun 2009 di sebelah barat eks Pasar Bajoe, berdampingan dengan SD Inpres 5/81 Bajoe di Kelurahan Bajoe, dan mulai difungsikan pada tahun 2010. Wilayah kerja Puskesmas Bajoe mencakup area seluas 49 km² yang terdiri dari 8 kelurahan dan 34 lingkungan atau dusun. Jarak terjauh dari kelurahan ke Puskesmas adalah Kelurahan Palette dengan jarak sekitar 11 km, sementara jarak dari ibu kota Kabupaten Bone (Watampone) adalah 7 km. Puskesmas ini termasuk dalam wilayah kerja perkotaan. Kondisi geografis wilayah kerja berupa dataran dengan curah hujan sedang setiap tahunnya. Setiap kelurahan dapat dijangkau dengan mudah menggunakan sarana transportasi berupa kendaraan bermotor dengan roda dua maupun roda empat melintasi jalan yang rata-rata beraspal mulus.

UPT Puskesmas Bajoe berada di kawasan Kelurahan Bajoe, bagian dari Kecamatan Tanete Riattang Timur pada Jalan Yos Sudarso No. 294 Bajoe, dengan luas wilayah sebesar 4.888 km², yang mencakup sekitar 1,07% dari total luas wilayah Kabupaten Bone. Secara geografis, kecamatan ini memiliki batas administratif memiliki batas wilayah yang jelas, yaitu berbatasan dengan wilayah kerja UPT Puskesmas Awaru (Kecamatan Awangpone) di utara, Teluk Bone di timur, UPT Puskesmas

sedangkan responden dengan umur 56-65 tahun memiliki jumlah kecil yaitu 11 orang (5.9%). Diantara 188 orang, responden berlatar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat ada 3 orang yakni lulusan SMK Kesehatan, kemudian diploma memiliki jumlah terbesar yaitu 97 orang (29.3%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S3 yaitu 1 orang (0.5%). Sebanyak 97 orang (51.6%) yang berstatus kepegawaian sebagai ASN dan sebanyak 91 orang (48.4%) berstatus Non ASN dari total responden 188.

Tabel 3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Individu

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	10.6
Perempuan	168	89.4
Total	188	100
Umur		
17 – 25 tahun	21	11.2
26 – 35 tahun	84	44.7
36 – 45 tahun	51	27.1
46 – 55 tahun	21	11.2
56 – 65 tahun	11	5.9
Total	188	100
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	3	1.6
Diploma	97	51.6
S1	55	29.3
S2	52	1.1
S3	1	0.5
Profesi	30	16
Total	188	
Status Kepegawaian		
ASN	97	51.6
Non ASN	91	48.4
Total	188	100

Sumber: Data Primer, 2025

3. Distribusi Responden Berdasarkan Area Pekerjaan

Riset yang telah dilaksanakan di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe, data hasil penelitian dalam tabel 3.2 menunjukkan bahwa sebanyak 88 orang (42.6%) yang menjadi responden pada penelitian di UPT Puskesmas Watampone, 49 orang (26.1%) di UPT Puskesmas Biru, serta sebanyak 59 orang (31.4%) di UPT Puskesmas Bajoe sehingga dengan total responden sebanyak 188 orang. Kemudian terdapat 77 orang (41%) dengan masa kerja ≤ 5 tahun, sedangkan masa kerja 6-10 tahun terdiri atas 29 orang (15.4%). Selanjutnya, terdapat 42 orang (22,3%) dengan masa kerja 11-15 tahun, serta pada masing-masing kategori masa kerja 16-20 tahun dan ≥ 21 tahun memiliki jumlah responden yang setara yaitu masing-masing 20 orang (10.6%). Dari 188 responden, pendapatan tertinggi yakni sebesar $\geq$ Rp. 4.000.000 sebanyak 53 responden (28.2%) sedangkan pendapatan terendah yakni $\leq$ Rp.1.999.999 merupakan jumlah responden terbanyak yaitu 94 orang (50%).

Tabel 3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Area Pekerjaan

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Wilayah Kerja		
UPT Puskesmas Watampone	80	42.6
UPT Puskesmas Biru	49	26.1
UPT Puskesmas Bajoe	59	31.4
Total	188	100
Masa Kerja		
≤ 5 tahun	77	41
6 – 10 tahun	29	15.4
11 – 15 tahun	42	22.3
16 – 20 tahun	20	10.6
≥ 21 tahun	20	10.6
Total	188	100
Gaji		
$\leq$ Rp.1.999.999	94	50
Rp. 2.000.000 – 2.999.999	8	4.3
Rp. 3.000 – 3.999.999	33	17.6
$\geq$ Rp. 4.000.000	53	28.2
Total	188	100

Sumber: Data Primer, 2025

b. Variabel Kinerja Pegawai

Distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone dikategorikan menjadi dua, yakni kinerja baik dan kurang baik. Hasil penilaian responden terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, data dipaparkan pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kabupaten Bone

Kinerja Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	138	73.4
Kurang Baik	50	26.6
Total	188	100

Sumber: Data Primer 2025

Sebagaimana informasi yang tersaji pada Tabel 3.3, dari total 188 responden, sebanyak 138 orang (73,4%) menunjukkan kinerja yang tergolong baik, sedangkan responden dengan kinerja pegawai yang kurang baik masih ada 50 orang (26.6%).

c. Variabel Kesesuaian Nilai

Distribusi responden berdasarkan kesesuaian nilai terhadap kinerja pegawai dalam usaha peningkatan layanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone dikategorikan ke dalam dua kelompok, yakni sesuai dan kurang sesuai. Hasil penilaian responden mengenai kesesuaian nilai dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Distribusi Responden Berdasarkan Kesesuaian Nilai Di Puskesmas Kabupaten Bone

Kesesuaian Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sesuai	136	72.3
Kurang Sesuai	59	31.4
Total	188	100

Sumber: Data Primer 2025

Sebagaimana data pada Tabel 3.4, berdasarkan 188 responden, sebanyak 136 orang (72,3%) dinilai memiliki kesesuaian nilai, sedangkan 59 orang (31,4%) dinilai kurang sesuai.

d. Variabel Kesesuaian Tujuan

Distribusi responden berdasarkan kesesuaian tujuan terhadap kinerja pegawai guna mendukung peningkatan layanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone diklasifikasikan ke dalam dua kategori,

yaitu sesuai dan kurang sesuai. Hasil penilaian responden terkait kesesuaian tujuan dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.5 Distribusi Responden Berdasarkan Kesesuaian Tujuan Di Puskesmas Kabupaten Bone

Kesesuaian Tujuan	Frekuensi	Persentase (%)
Sesuai	173	92
Kurang Sesuai	15	8
Total	188	100

Sumber: Data Primer 2025

Hasil yang tersaji pada Tabel 3.5, dari total 188 responden, sebanyak 173 orang (92%) menunjukkan kesesuaian tujuan, sedangkan 15 orang (8%) menunjukkan ketidaksesuaian.

e. Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Distribusi responden berdasarkan pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan layanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu cukup dan kurang cukup. Hasil penilaian responden mengenai pemenuhan kebutuhan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pemenuhan Kebutuhan Di Puskesmas Kabupaten Bone

Pemenuhan Kebutuhan	Frekuensi	Persentase (%)
Cukup	167	88.8
Kurang Cukup	21	11.2
Total	188	100

Sumber: Data Primer 2025

Sebagaimana data yang tercantum dalam Tabel 3.6, dari total 188 responden, sebanyak 167 orang (88,8%) menyatakan bahwa kebutuhan mereka telah terpenuhi dengan cukup pemenuhan kebutuhannya sedangkan masih terdapat 21 orang (11,2%) yang merasa kurang cukup.

f. Variabel Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian

Distribusi responden berdasarkan kesesuaian antara karakteristik budaya dan kepribadian dengan kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone dibagi menjadi dua kategori, yakni kategori sesuai

dan kurang sesuai. Hasil penilaian responden terkait kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian dalam penelitian ini data disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Distribusi Responden Berdasarkan Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian Di Puskesmas Kabupaten Bone

Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian	Frekuensi	Persentase (%)
Sesuai	172	91.5
Kurang Sesuai	16	8.5
Total	188	100

Sumber: Data Primer 2025

Merujuk pada data yang disajikan pada Tabel 3.7, dari total 188 responden, sebanyak 172 orang (91,5%) menunjukkan kesesuaian, sedangkan 16 orang (8,5%) menunjukkan ketidaksesuaian.

3.2.2 Analisis Bivariat

a. Hubungan Kesesuaian Nilai Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut disajikan hasil analisis bivariate hubungan antara variabel kesesuaian nilai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

Tabel 3.8 Kesesuaian Nilai Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kabupaten Bone

Kesesuaian Nilai	Kinerja Pegawai						<i>p value</i>
	Baik		Kurang Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Sesuai	119	87.5	17	12.5	136	100	0.000
Kurang Sesuai	19	36.5	33	63.5	52	100	
Total	138	73.4	50	26.6	188	100	

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 3.8 menandakan bahwa indikator kesesuaian nilai yang menyatakan sesuai dan kinerja yang baik sebanyak 119 orang (87.5%). Selanjutnya responden yang menyatakan kesesuaian nilai yang sudah sesuai namun kinerja pegawai yang kurang baik ada 17 orang (12.5%). Sedangkan responden yang merasa kurang sesuai dengan nilai namun kinerja yang baik sebanyak 19 orang (36.5%), serta responden yang menyatakan kesesuaian nilai yang kurang dan kinerja kurang baik ada 33 orang (63.5%).

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05, sehingga secara

statistik terdapat hubungan yang signifikan antara kesesuaian nilai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

b. Hubungan Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut disajikan hasil analisis bivariat antara variabel kesesuaian tujuan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

Tabel 3.9 Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kabupaten Bone

Kesesuaian Tujuan	Kinerja Pegawai				Total		p value
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Sesuai	132	76.3	41	23.7	138	100	0.005
Kurang Sesuai	6	36.5	9	63.5	50	100	
Total	138	73.4	50	26.6	188	100	

Sumber: Data Primer 2025

Merujuk pada data tabel 3.9 memperlihatkan sebanyak 132 responden (76,3%) yang menyatakan kesesuaian tujuan juga menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, terdapat 41 responden (23,7%) yang menyatakan kesesuaian tujuan namun kinerja pegawai tergolong kurang baik. Di sisi lain, sebanyak 19 responden (36,5%) yang merasa kurang sesuai dengan tujuan justru memiliki kinerja yang baik, dan 50 responden (63,5%) menunjukkan ketidaksesuaian tujuan sekaligus kinerja yang kurang baik.

Hasil uji Chi-Square memperlihatkan nilai *p-value* sebesar 0,005, yang mengindikasikan adanya hubungan signifikan secara statistik antara kesesuaian tujuan dan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

c. Hubungan Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut disajikan hasil analisis bivariat antara variabel pemenuhan kebutuhan dan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

Tabel 3.10 Pemenuhan Kebutuhan Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kabupaten Bone

Pemenuhan Kebutuhan	Kinerja Pegawai				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Terpenuhi	129	77.2	38	22.8	167	100	0.002
Kurang	9	42.9	12	57.1	21	100	

Terpenuhi						
Total	138	73.4	50	26.6	188	100

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 3.10 memperlihatkan bahwa terdapat 129 responden (77,2%) yang menyatakan kebutuhan mereka telah terpenuhi menunjukkan kinerja yang baik. Selanjutnya responden yang menyatakan pemenuhan kebutuhan yang terpenuhi namun kinerja pegawai yang kurang baik ada 38 orang (22.8%). Sedangkan responden yang kurang terpenuhi namun menghasilkan kinerja yang baik ada 9 orang (42.9%), serta responden yang menyatakan pemenuhan kebutuhan yang kurang dan kinerja kurang baik ada 12 orang (57.1%).

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,002, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

d. Hubungan Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut disajikan temuan dari analisis bivariate terkait variabel kesesuaian kultur-kepribadian dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

Tabel 3.11 Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kabupaten Bone

Kesesuaian Karakteristik Kultur- Kepribadian	Kinerja Pegawai				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Sesuai	132	76.7	40	23.3	172	100	0.002
Kurang Sesuai	6	37.5	10	62.5	16	100	
Total	138	73.4	50	26.6	188	100	

Sumber: Data Primer 2025

Pada tabel 3.11 memperlihatkan bahwa indikator kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian yang menyatakan sesuai dan kinerja yang baik sebanyak 132 orang (76.7%). Selanjutnya responden yang menyatakan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian yang sudah sesuai namun kinerja yang kurang baik ada 40 orang (23.3%). Sedangkan responden yang menilai ketidaksesuaian namun

menunjukkan kinerja baik ada 6 orang (37.5%), serta responden yang menyatakan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian yang kurang dan kinerja kurang baik ada 10 orang (62.5%).

Hasil uji Chi-Square memperlihatkan nilai *p-value* sebesar 0,002, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

3.2.3 Analisis Multivariat

Metode analisis multivariat diterapkan untuk menelaah pengaruh kolektif sejumlah variabel independen terhadap variabel dependen yang bersifat tunggal. Analisis ini menerapkan metode regresi logistik berganda. Melalui uji regresi logistik berganda bertujuan menghasilkan model regresi yang representatif dan mampu menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone.

Tabel 3.12 Multivariat Kesesuaian Nilai, Kesesuaian Tujuan, Pemenuhan Kebutuhan, Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kabupaten Bone

Variabel	Sig (<i>Hosmer and Lemeshow Test</i>)	Sig.	Exp (B)	Nagelkerke <i>R Square</i>	Overall Percentage (%)
Kesesuaian Nilai	0.078	0.000	9.859	0.370	80.9
Kesesuaian Tujuan		0.453	1.781		
Pemenuhan Kebutuhan		0.133	2.431		
Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian		0.095	3.171		

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan uji regresi logistik pada tabel 3.12 menunjukkan bahwa dari segi kecocokan analisis dengan data observasi, nilai sig

(*Hosmer and Lameshow Test*) = 0.078 ($\text{sig} > 0,05$) yang berarti model analisis binary logistic ini cocok di gunakan. Sementara itu dari 4 variabel yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, terdapat 1 variabel yang berpengaruh dengan nilai $\text{sig} = 0,000$ (Exp (B) 9.859). Nilai *Nagelkerke R Square* menggambarkan besarnya kontribusi keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis menghasilkan nilai sebesar 0,370 atau 37%, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen pada penelitian ini menjelaskan kontribusi sebesar 37% dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Selain itu, nilai *overall percentage* pada hasil uji *binary logistic* didapatkan hasil sebesar 80.9% yang artinya ketetapan model analisis dalam penelitian ini sebesar 80.9%.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Variabel Kesesuaian Nilai Terhadap Kinerja Pegawai

Person-Organization Fit (P-O *Fit*), yang mengikuti pada harmonisasi nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peningkatan keselarasan pada pegawai dan institusi tempat mereka bekerja (Astuti, 2010). Vveinhardt dan Foktas (2024) menyatakan bahwa kesesuaian nilai merupakan aspek yang kompleks dalam teori *Person-Organization Fit* (P-O *Fit*). Konteks tersebut merujuk pada derajat kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki individu dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi atau tempat kerja.

Nilai-nilai individu merupakan prinsip, kepercayaan, dan standar moral yang diyakini oleh seseorang dan memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak. Nilai intrinsik individu merujuk pada sistem keyakinan dan prinsip dasar yang dimiliki seseorang secara internal dan dijadikan pedoman dalam bertindak, berpikir dan membuat keputusan. Nilai-nilai ini mencerminkan sesuatu yang dianggap penting dan bermakna bagi individu, terlepas dari pengaruh luar atau imbalan eksternal. Apabila nilai, prinsip, keyakinan, serta kemampuan adaptasi tersebut diperhatikan dan dikembangkan secara optimal, maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebagai dampak dari upaya tersebut (Sayuga et al., 2024). *Personal values*, seperti kejujuran, empati, tanggung jawab, disiplin, kerja keras, komitmen terhadap kualitas yang biasanya terbentuk dari latar belakang keluarga, pendidikan, agama, dan pengalaman hidup inidvidu. Nilai-nilai organisasi yang dimaksud dalam konteks ini berdasarkan prinsip-prinsip dasar yang menjadi pijakan utama dalam membentuk perilaku, kebijakan, serta budaya organisasi. Hal ini

biasanya dirumuskan dalam visi, misi, dan kode etik organisasi, seperti integritas, profesionalisme, pelayanan prima, serta kolaborasi (Srimulyani & Hermanto, 2022).

Observasi yang telah dilakukan sebelumnya di lokasi penelitian menunjukkan bahwa banyaknya perbedaan karakter antar individu tentu menjadi tantangan dalam kehidupan berorganisasi. Beberapa pegawai yang nilai individunya belum sepenuhnya sejalan, seperti manajemen waktu, ketidaksatuan persepsi, tingkat komitmen serta cara dalam memberikan tindakan tentu berpengaruh terhadap kinerja yang tentu menentukan tingkat kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan temuan dari analisis univariat yang disajikan pada tabel 3.4 dapat diketahui bahwa dari 188 (100%), sebagian besar telah sesuai dengan nilai yakni sebanyak 136 orang (72.3%) sedangkan responden yang kurang sesuai ada 59 orang (31.4%). Berdasarkan temuan penelitian, terdapat tendensi bahwa responden pada taraf kesesuaian nilai yang lebih tinggi membuktikan kinerja yang lebih optimal jika dibandingkan dengan individu yang memiliki ketidaksesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi. Peningkatan tingkat kesesuaian nilai antara individu dan organisasi memberikan implikasi positif yang saling menguntungkan bagi kedua pihak, di antaranya terciptanya rasa nyaman dalam lingkungan kerja, motivasi yang meningkat, serta peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan inti teori *Person-Organization Fit*, khususnya pada dimensi value congruence, yang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian nilai yang tinggi berkontribusi pada rendahnya niat pegawai untuk keluar (*turnover intention*). Analisis univariat menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden memiliki kesesuaian nilai yang baik, masih terdapat sebagian responden yang kurang menunjukkan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi.

Hasil penelitian yang diperoleh melalui uji *Chi-Square*, sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.8, menunjukkan hubungan yang kuat secara statistik antara variabel kesesuaian nilai terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone. Hal ini didukung oleh nilai p sebesar 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), menandakan adanya hubungan yang signifikan antara kesesuaian nilai dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 188 orang (100%) menyatakan kesesuaian nilai sudah sesuai dan kinerja baik sebanyak 119 orang (87.5%) kemudian responden yang menyatakan sudah sesuai namun

kinerja masih kurang baik ada 17 orang (12.5%). Sedangkan yang kurang sesuai dengan nilai tetapi memiliki kinerja yang baik ada 19 orang (36.5%) serta yang menyatakan kurang sesuai dan kinerja kurang baik ada 33 orang (63.5%). Temuan ini mengungkapkan bahwa tingkat kesesuaian nilai yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, tingkat keselarasan yang tinggi antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi turut berkontribusi dalam memperkuat komitmen pegawai terhadap usaha meningkatkan layanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone.

Pengumpulan data serta wawancara yang telah dilakukan, mendapatkan informasi yakni pegawai yang sudah memiliki keselarasan individunya dengan organisasi namun kinerja yang masih tergolong kurang dapat disebabkan faktor eksternal seperti belum mampu melaraskan tempo *performance* sendiri dengan kelompok kerja. Deng et al., (2023) mengindikasikan bahwa kesesuaian nilai saja tidak cukup tanpa komunikasi yang efektif maka hasil atau kinerja bisa tetap rendah. Demikian pegawai yang nilai individunya merasa belum sesuai namun mampu menghasilkan *output* dalam hal ini kinerja yang baik karena berusaha mengerahkan kemampuan sebagaimana yang dibutuhkan organisasi dalam memberikan pelayanan. Namun nilai individu dan nilai organisasi masih berusaha untuk disesuaikan yang membutuhkan kesadaran dan kemauan dari pegawai itu sendiri. Serta para pegawai yang nilai individu maupun kinerja yang masih kurang baik membuktikan bahwa kesesuaian nilai individu itu sangat berperan penting terhadap kinerja. Para pegawai yang masih tergolong dalam kategori tersebut merasa masih membutuhkan penyesuaian.

Di lingkungan Puskesmas kesesuaian nilai sangat penting karena para pegawai harus mampu melayani masyarakat dari berbagai latar belakang, sehingga membutuhkan nilai-nilai kemanusiaan yang kuat. Pegawai yang berada di lingkungan puskesmas cenderung memiliki nilai-nilai altruistik, empati, serta kepedulian sosial yang tinggi. Hal tersebut disebabkan oleh karakteristik utama puskesmas sebagai unit Layanan kesehatan primer yang difokuskan pada pelaksanaan upaya promotif dan preventif. Azhara & Fikri (2024) dalam penelitiannya, mengenai hubungan antara empati dan altruisme pada pegawai Puskesmas Kota Payakumbuh, yakni mengidentifikasi adanya korelasi positif yang signifikan antara tingkat empati dan perilaku altruisme di kalangan tenaga kesehatan di Puskesmas yang diteliti. Temuan dari analisis statistik mengindikasikan koefisien korelasi sebesar $r = 0,474$ dengan tingkat

signifikansi $p = 0,000$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat empati yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku altruisme dalam memberikan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu pegawai di layanan kesehatan primer, seperti puskesmas menunjukkan kecenderungan nilai-nilai prososial yang kuat, termasuk kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat dan keinginan untuk memberikan kontribusi nyata.

Pegawai menunjukkan kemampuan untuk memberikan kontribusi secara proaktif dalam pelaksanaan pelayanan yang didasarkan pada kompetensi yang sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban. Kondisi ini mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan antusiasme yang tinggi dan menyesuaikan perilaku kerja mereka dengan nilai-nilai organisasi, didukung oleh keterampilan serta latar belakang pendidikan yang relevan dengan jenis pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Mereka akan lebih sigap dalam menangani kasus, temotivasi bekerja dengan lebih cepat dan efisien, mengembangkan keterampilan yang dimiliki, serta kemampuan beradaptasi yang semakin baik sesuai dengan kondisi lapangan. Pegawai yang nilai-nilainya sejalan dengan nilai organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, berkualitas tinggi, serta berorientasi pada kontribusi jangka panjang. Temuan ini serupa dengan penelitian oleh Trisnadewi & Suputra (2023) yang menegaskan bahwa kompetensi, motivasi kerja, serta komitmen terhadap organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian tersebut mencerminkan bahwa tingkat kesesuaian nilai yang tinggi cenderung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan itu, rendahnya kesesuaian nilai berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Jawaban responden terkait kesesuaian nilai dapat bervariasi tergantung pada faktor yang mempengaruhi mereka. Berdasarkan hasil penelitian, faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan keterampilan serta pengetahuan dasar yang dimiliki. Hal ini menyebabkan pegawai merasa lebih nyaman, menguasai tugas dengan baik, dan memiliki kompetensi yang memadai dalam menangani kasus serta memberikan pelayanan. Selain itu, kerja sama tim juga merupakan faktor yang paling mendorong terciptanya suasana kerja yang positif sehingga terdapat kepuasan terhadap tugas dan rekan kerja. Kerja sama tim sangat dibutuhkan dalam

mengambil keputusan oleh karena itu penyesuaian diri dengan budaya kerja instansi berperan penting.

Sebagaimana Amos dan Weathington (2008) mengemukakan bahwa semakin tinggi *value congruence* maka semakin tinggi *affective commitment* terhadap organisasi. Seseorang yang mengalami kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai oleh organisasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi, serta cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah ke institusi lain. Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan kecocokan secara budaya dan memiliki identitas yang selaras dengan organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya kerja puskesmas juga membutuhkan penekanan pada kerja tim, keterbukaan, dan tanggung jawab kolektif yang sejalan dengan nilai pribadi pegawai. Nilai-nilai tersebut berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dan kinerja pelayanan.

Ketika nilai-nilai individu konsisten dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, individu atau pegawai akan merasakan adanya kesesuaian psikologis yang meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Selain itu, kesesuaian nilai juga mengurangi konflik internal, mempercepat adaptasi terhadap budaya kerja, dan meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu, baik dalam peran formal (*in-role performance*) maupun peran sukarela di luar deskripsi kerja (*extra-role performance*).

3.3.2 Pengaruh Kesesuaian Tujuan Terhadap Kinerja Pegawai

Kesesuaian tujuan antara individu dan organisasi merupakan salah satu variabel penting dalam kerangka *Person-Organization Fit* (P-O Fit) yang menggambarkan seberapa selaras tujuan personal pegawai dengan tujuan strategis organisasi. Ketika tujuan individu selaras dengan tujuan organisasi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat berorientasi pada hasil kerja yang optimal. Ketika pegawai memiliki tujuan pribadi yang sejalan dengan arah strategis organisasi, maka cenderung menunjukkan tingkat komitmen, motivasi, dan kinerja yang lebih tinggi. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui berbagai pendekatan, salah satunya dengan memastikan keselarasan antara tujuan individu pegawai dengan nilai-nilai serta sasaran organisasi. Dalam konteks ini, kesesuaian tujuan mencerminkan harmonisasi antara aspirasi personal dengan visi, misi, dan tujuan institusional yang menjadi landasan operasional organisasi.

Dalam sebuah organisasi seperti puskesmas atau instansi kesehatan lainnya, kesesuaian tujuan sangat penting karena pegawai dituntut untuk bekerja tidak semata-mata demi insentif finansial, tetapi juga untuk mencapai tujuan pelayanan masyarakat. Wadhwa & Parimoo (2021) mengemukakan bahwa visi dan misi organisasi terbukti menstimulasi dedikasi karyawan serta meningkatkan kinerja staf dan efisiensi operasional di institusi kesehatan. Dengan demikian, fondasi utama keberhasilan suatu organisasi tercermin Berdasarkan kompetensi individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban sesuai dengan standar berlaku yang diukur melalui kinerja pegawai.

Sebelumnya, telah dilakukan observasi di lokasi penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja para pegawai belum maksimal. Hal tersebut disebabkan karena landasan dalam memberikan pelayanan yakni visi dan misi belum menjadi acuan utama dalam menjalankan tugas oleh seluruh pegawai. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum sejalan karena memiliki cara tersendiri dalam memberikan penindakan, belum mendapatkan *beneFit* dari kerja keras, dan sebagainya.

Maka merujuk pada data analisis univariat di Tabel 3.5, dapat disimpulkan bahwa dari 188 (100%), sebagian besar yang sesuai dengan tujuan sebanyak 173 orang (92%) sedangkan responden yang kurang sesuai dengan tujuan ada 15 orang (8%). Berdasarkan hasil penelitian ini, mayoritas responden yang memiliki kesesuaian tujuan memperlihatkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan responden yang kurang selaras nilai individu dengan nilai organisasinya. Temuan ini sebagaimana pada penelitian oleh Prayoga & Suaryana (2017) yakni semakin tinggi kesamaan tujuan individu dengan tim, semakin baik kinerja secara keseluruhan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tujuan tersebut, semakin terbentuk harmoni antara individu dan lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai (Sarita et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja pegawai terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja mereka (Nurrohmat & Lestari, 2021). Hasil analisis univariat mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas responden memiliki kesesuaian tujuan antara individu dan organisasi, terdapat pula sejumlah responden yang belum menunjukkan kesesuaian tersebut.

Analisis menggunakan uji *Chi-Square* sebagaimana tercantum pada Tabel 3.9 mengindikasikan adanya pengaruh yang bermakna antara variabel kesesuaian tujuan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas

Kabupaten Bone, dengan nilai $p = 0,005$ ($p < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa secara statistik terdapat signifikansi hubungan antara kesesuaian tujuan dengan kinerja pegawai di wilayah tersebut. Lebih lanjut, dari 188 responden, 132 orang (76,3%) yang menyatakan tujuan mereka sesuai dengan organisasi juga menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan 41 orang (23,7%) meskipun menyatakan kesesuaian tujuan, kinerjanya masih tergolong kurang baik. Sedangkan yang kurang sesuai dengan tujuan tetapi memiliki kinerja yang baik ada 19 orang (36,5%) serta yang menyatakan kurang sesuai dan kinerja kurang baik ada 33 orang (63,5%).

Pada sesi wawancara, pegawai yang merasa sudah sesuai dengan tujuan individu dan organisasi namun tingkat kinerja yang masih kurang, mengungkapkan bahwa pekerjaan yang dilakukan belum cukup mendukung pengembangan karirnya. Selain itu, mereka juga merasa belum mendapatkan kritikan dan masukan yang adil guna berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Sehingga mereka mengharapkan adanya arahan jelas dari pimpinan sehingga seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama dalam mencapai target pelayanan kepada masyarakat. Temuan ini sejalan dengan data yang diperoleh dari penelitian oleh Smith & Thomas (2024), yang mengemukakan yakni penyelarasan tujuan semata tidaklah memadai; komunikasi yang efektif serta kompleksitas tujuan juga memegang peranan penting dalam menentukan hasil kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa bila tingkat kesesuaian tujuan yang tinggi maka berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Pelayanan kesehatan yang diberikan sesuai dengan ketentuan layanan dan harapan pasien. Kontribusi yang setara oleh pelayanan yang tersedia, pegawai sebagai subjek pemberi pelayanan dan masyarakat sebagai penerima dapat meningkatkan mutu pelayanan serta tercapainya visi misi organisasi. Keterampilan yang dimiliki pegawai juga dapat terasah sehingga mendukung pengembangan karir. Mereka akan lebih mampu memaksimalkan pelayanan tanpa adanya paksaan faktor internal maupun eksternal. Sering terjadi dalam sebuah organisasi, ditemukan adanya individu yang mengalami tingkat kebosanan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, merasa tidak nyaman, menunjukkan sikap apatis atau kekecewaan terhadap pekerjaan yang dijalani, serta mengekspresikan sentimen negatif lainnya. (Syahiratunnisa et al., 2021).

Arahan dari pimpinan juga sangat dibutuhkan agar tujuan yang diharapkan organisasi sejalan dan terlaksana dengan baik oleh bantuan para pegawai. Kritik dan masukan tersalurkan dengan baik agar terjadi

transparansi yang dapat memudahkan pegawai menciptakan pelayanan yang baik kepada masyarakat. *Goal congruence* memainkan peran moderasi dimana bagi pemimpin narisis, kesesuaian tujuan bias memperkuat persepsi negative bawahan tentang efektivitas pemimpin yang berpotensi menurunkan kinerja atau kreativitas pegawai. Disiplin kerja yang terinternalisasi dalam suatu organisasi merupakan aspek penting yang diperlukan untuk memastikan pelaksanaan tugas secara teratur, konsisten, dan berkelanjutan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama dalam manajemen, karena berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi dan kemampuan bersaing di era global yang dinamis (Jano et al., 2023). Oleh karena itu, kesesuaian antara tujuan individu pegawai dengan tujuan organisasi (*Person-Organization Fit*) menjadi faktor krusial dalam strategi peningkatan kinerja pegawai.

3.3.3 Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kinerja Pegawai

Pada konteks pemenuhan kebutuhan mengacu pada sejauh mana organisasi mampu memenuhi berbagai kebutuhan dasar dan psikologis pegawai, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan berupa gaji, kenyamanan kerja, kemudian kebutuhan sosial berupa hubungan antar rekan kerja, kebutuhan akan penghargaan seperti pengakuan, promosi, serta kebutuhan aktualisasi diri yakni pengembangan diri, makna kerja sebagaimana berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow. Pemenuhan kelima level kebutuhan tersebut secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai (Mira et al., 2019).

Pemenuhan kebutuhan merupakan hal krusial seorang pegawai dalam bekerja. Sebagaimana observasi awal yang telah dilakukan, masih sangat banyak jumlah tenaga honorer atau pegawai Non-ASN (Aparat Sipil Negara) di instansi lokasi penelitian. Para pegawai Non-ASN mendapatkan gaji yang sangat minim jauh dari upah minimum regional. Hal tersebut disebabkan karena upah yang diberikan pada pegawai bergantung pada kebijakan pemerintah daerah atau instansi dan alokasi dana yang dimiliki untuk dibagikan secara merata pada kuantitas pegawai yang tidak sedikit. Besaran gaji yang diberikan, yang seringkali masih jauh dari mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan kewajiban dan peran yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak hanya itu, faktor eksternal lain yang turut memengaruhi adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan kantor,

dalam artian masih terkadang terjadi beban kerja yang masih tetap dilanjutkan meski jam kerja sudah habis dan beberapa pekerjaan yang masih lanjut dikerjakan saat di rumah. Beberapa hal tersebut cukup berpengaruh pada kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil analisis univariat pada tabel 3.6 bahwa dari 188 (100%), sebagian besar yang pemenuhan kebutuhannya sudah cukup sebanyak 167 orang (88.8%) sedangkan responden yang kurang cukup dengan pemenuhan kebutuhan ada 21 orang (8%). Sebagaimana hasil penelitian, hamper seluruh responden menyatakan pemenuhan kebutuhan dalam kategori cukup, menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan responden yang belum cukup dengan pemenuhan kebutuhan. Para pegawai yang kebutuhannya terpenuhi menunjukkan performa kerja yang baik dalam memberikan pelayanan dengan lebih termotivasi secara internal. Bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab terhadap hasil kerja, bahkan dapat meningkatkan kemampuan proaktif pegawai dalam mencari solusi dan inovasi. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnan et al (2022) yang mengemukakan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, esteem, dan aktualisasi diri pada pekerja meningkatkan produktivitas organisasi melalui sistem *Balanced Scorecard*. BSC yang memenuhi kebutuhan pekerja berdampak pada kinerja proses dan pertumbuhan organisasi.

Data penelitian yang telah dilaksanakan, dianalisis menggunakan uji *Chi-Square* dan disajikan pada Tabel 3.10, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p sebesar 0,002 ($p \text{ value} < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang bermakna antara pemenuhan kebutuhan dan kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Bone. Berdasarkan hasil tersebut, dari 188 responden (100%) yang menyatakan bahwa kebutuhan mereka telah terpenuhi, sebanyak 129 orang (77,2%) menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan 38 responden (22,8%) menyatakan kebutuhan terpenuhi namun kinerja mereka masih kurang baik. Sedangkan yang kebutuhan kurang terpenuhi tetapi memiliki kinerja yang baik ada 9 orang (42.9%) serta yang menyatakan kurang terpenuhi dan kinerja kurang baik ada 12 orang (57.1%). Peneliti mengasumsikan bahwa temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan merupakan komponen esensial dalam penerapan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki hubungan erat dengan pencapaian kinerja individu di lingkungan

kerja. Dalam konteks organisasi, ketika kebutuhan pegawai terpenuhi secara optimal, maka motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan produktivitas cenderung meningkat. Namun demikian, hubungan antara pemenuhan kebutuhan dan kinerja tidak bersifat linear maupun absolut, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Secara fundamental, dalam konteks bekerja pada suatu instansi seperti Puskesmas, akan timbul pertimbangan mengenai sejauh mana imbal hasil yang diterima. Gaji, dalam hal ini, merupakan bentuk kompensasi finansial yang dialokasikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi tenaga, waktu, serta kompetensi yang telah dicurahkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Muh. Saleh & Tiarapusa, 2024). Oleh karena itu, gaji sering dijadikan salah satu indikator utama dalam kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja bahkan dikondisi ekonomi dan perkembangan dunia modern saat ini yang menjadikan gaji sebagai alasan pertama individu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Sebagaimana dalam penelitian yang telah dilaksanakan peneliti di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe menunjukkan bahwa rentang gaji yang diterima masih mulai dari seratus ribu rupiah hingga nominal dua digit.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan wawancara, pegawai berstatus ASN (Aparat Sipil Negara) yang memiliki gaji pokok dan tunjangan sebagian besar merasa cukup untuk menghidupi mereka sekeluarga. Pegawai yang merasa diberi gaji layak akan cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi. Sebaliknya, gaji rendah dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan produktivitas, keinginan pindah kerja (*turnover*), serta loyalitas rendah. Disisi lain, banyak juga pegawai Non-ASN yang bekerja sukarela dengan mendapatkan gaji jauh dari UMR (Upah Minimum Regional) yang secara nyata belum memadai untuk memenuhi kebutuhan secara optimal dalam sehari-hari. Tentu saja faktor gaji dalam pemenuhan kebutuhan menentukan tingkat kinerja seorang pegawai. Namun, banyak pegawai yang tetap bertahan menunjukkan kelayakatan serta keprofesionalan untuk membantu jenjang karir mereka dimasa depan sesuai dengan posisi yang telah dimiliki saat ini. Gaji tidak hanya menjadi kompensasi finansial, tetapi juga simbol penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Pernyataan ini sebagaimana dengan temuan dalam penelitian Hendra Gunawan (2024) yang memperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme tenaga

kesehatan, yang pada gilirannya tercermin dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan.

Penghargaan (*reward*) merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan yang krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai atas pencapaian dan kontribusinya akan mengalami peningkatan kepuasan psikologis dan emosional. Penghargaan yang didapatkan dapat berupa materil maupun immateril. Bentuk penghargaan tersebut memperkuat perasaan berharga, percaya diri, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, penghargaan juga memperkuat persepsi bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai. Persepsi ini menciptakan rasa ketertarikan emosional (*emotional attachment*) yang tinggi terhadap organisasi, yang berujung pada meningkatnya loyalitas dan kinerja. Namun, efektivitas penghargaan dalam mempengaruhi pemenuhan kebutuhan dan kinerja sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan (*equity*). Jika penghargaan dirasa tidak adil atau tidak transparan, dapat menimbulkan demotivasi dan konflik internal. Keadilan dalam sistem penghargaan (*reward*) adalah prasyarat untuk memelihara motivasi dan harmonisasi tim. Jika dimensi *distributive* dan *procedural justice* dilanggar, misal penghargaan yang diberikan tidak adil atau tanpa prosedur transparan maka dapat menyebabkan pegawai mengalami penurunan moral dan kecenderungan konflik internal (Pan et al., 2018).

Dalam konteks dunia kerja modern, pemenuhan kebutuhan pegawai tidak lagi terbatas pada aspek fisik atau finansial semata, melainkan mencakup pula dimensi psikologis dan emosional. Tiga komponen utama yang berkontribusi signifikan dalam hal ini meliputi kenyamanan lingkungan kerja, kesehatan mental, serta keseimbangan dalam ranah kehidupan profesional dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Ketiga faktor itu saling berinteraksi dan secara kolektif membentuk landasan yang kuat untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai secara menyeluruh, pada akhirnya bermakna positif terhadap peningkatan kinerja (Zhang et al., 2024).

Ditinjau dari area kerja, pada dasarnya seseorang yang bekerja hendak menginginkan atmosfer kerja yang nyaman dan aman. Apabila area kerja pegawai aman serta nyaman maka para pegawai hendak betah dalam bekerja serta produktivitas kerja pegawai hendak bertambah (Dewi & Sujana, 2021). Pegawai dengan kondisi kesehatan mental yang baik cenderung memiliki kemampuan yang lebih jernih, mengelola waktu, berkomunikasi

dengan baik, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Dalam konteks pemenuhan kebutuhan, kesehatan mental berperan sebagai penunjang pemrosesan psikologis dari kebutuhan yang telah atau belum terpenuhi. Dengan demikian, keseimbangan antara aspek kehidupan profesional dan kehidupan pribadi (*work life balance*) memegang peran krusial dalam memastikan terpenuhinya kebutuhan personal, sosial, serta aktualisasi diri di luar lingkup pekerjaan. Pegawai yang mengalami *work life balance* mislanya jam kerja berlebih, tekanan kerja tinggi, kurang waktu bersama keluarga sering kali mengalami stress, kelelahan, dan akhirnya kehilangan motivasi kerja. Pegawai yang merasakan adanya dukungan organisasi terhadap aspek kehidupan pribadinya cenderung merasa lebih dihargai dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Ketika kebutuhan dapat dipenuhi melalui lingkungan kerja yang nyaman dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan, maka pegawai akan memiliki tingkat motivasi, konsentrasi, dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian strategis terhadap faktor-faktor nonfisik sebagai bagian integral dari upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia.

3.3.4 Pengaruh Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dan dipertahankan serta berkembang di dalam suatu organisasi, yang secara kolektif membentuk pola perilaku dan sikap kerja para anggotanya (Nugraha & Dinanti, 2018). Larissa (2024) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang sejalan dengan kepribadian khususnya yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung kesejahteraan dapat meningkatkan *engagement*, kinerja, dan menumbuhkan rasa dihargai. Pegawai yang berada dalam kultur yang sesuai dengan nilai-nilai pribadinya akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya.

Pegawai di lokasi penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang dalam memberikan pelayanan masih kurang sesuai dengan norma dalam bertingkah laku. Salah satu penyebabnya, yakni budaya kerja sama tim yang kurang sesuai dengan kepribadian. Permasalahan dalam aspek komunikasi turut menjadi faktor penghambat tercapainya kesesuaian antara karaktersitik budaya organisasi dan

kepribadian individu yang pada akhirnya berdampak terkait dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Analisis univariat pada tabel 3.7 bahwa dari 188 (100%), sebagian besar yang sesuai dengan karakteristik kultur-kepribadian sudah sebanyak 172 orang (91.5%) sedangkan responden yang kurang sesuai dengan karakteristik kultur-kepribadian ada 16 orang (8.5%). Berdasarkan temuan penelitian ini, mayoritas responden yang merasa kebutuhan dasarnya telah terpenuhi cenderung memperlihatkan performa yang lebih optimal dibandingkan dengan pihak yang memiliki ketidaksesuaian antara karakteristik budaya organisasi dan kepribadian individu. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Irmawati & Andriani (2022) menyatakan bahwa kepribadian individu yang mencakup pola perilaku, sikap, emosi, dan cara berpikir yang relatif konsisten, memberikan kontribusi signifikan yang bersifat positif terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, budaya organisasi turut memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja tersebut.

Hasil pengumpulan data di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru dan UPT Puskesmas Bajoe sudah tergolong cukup memuaskan dengan persentase 91.5% dari 100% yang kultur-kepribadiannya sudah sesuai dengan organisasi. Tersisa 16 orang (8.5%) tersebut dapat didukung dengan arahan pola kerja yang berlaku di lingkungan pekerjaan.

Hasil penelitian ini, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.11 dengan melalui uji *Chi-Square*, teridentifikasi pengaruh yang signifikan antara variabel kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone. Dengan itu dibuktikan pada nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$), mengindikasikan bahwa secara statistik terdapat signifikansi hubungan antara kesesuaian karakteristik tersebut dengan performa kerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian, sebanyak 188 responden (100%) menyatakan bahwa mereka memiliki kesesuaian karakteristik kultur dan kepribadian, dengan 132 orang (76,7%) di antaranya menunjukkan kinerja yang baik, sementara 40 orang (23,3%) lainnya meskipun memiliki kesesuaian tersebut, menunjukkan kinerja yang masih kurang optimal. Sedangkan bagi karakteristik kultur-kepribadiannya kurang sesuai namun memiliki kinerja yang baik ada 6 orang (37.5%) serta yang menyatakan kurang sesuai dan kinerja kurang baik ada 10 orang (62.5%).

Penelitian ini mengungkapkan bahwa mayoritas pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone memiliki kesesuaian dengan karakteristik kultur dan kepribadian yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka. Individu yang memiliki kepribadian yang baik mempengaruhi cara pegawai merespons tekanan, menghadapi perubahan, serta beradaptasi dengan kultur organisasi. Pegawai yang memiliki kepribadian selaras dengan kultur organisasi akan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif dan berkinerja tinggi. Hal ini sebagaimana pada temuan Giffen et al., (2023) yang memaparkan adanya hubungan signifikan antara budaya lingkungan kerja dan tipe kepribadian pegawai. Individu dengan personaliti tertentu lebih cenderung merasakan *PO Fit* dalam kultur tertentu yang berkaitan dengan kinerja.

Pada lingkungan organisasi kesehatan tentu memiliki norma dalam memberikan pelayanan dan menghadapi pasien. Pola kerja individu harus sesuai etika profesi dan harus selaras dengan norma organisasi yang diterapkan. Pola kerja merupakan struktur dan ritme pelaksanaan tugas yang ditentukan oleh organisasi, seperti jam pelayanan, sistem shift, hingga cara berinteraksi dalam tim. Ketika organisasi mampu menerapkan pola kerja yang selaras dengan kecenderungan kepribadian pegawai, dapat menciptakan perasaan nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, serta menurunkan stress yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Ketika ekspektasi pegawai terhadap pola kerja sesuai dengan kultur yang berlaku, maka terciptalah harmoni antar individu dan organisasi (*Person-Organization Fit*) yang terbukti mendorong peningkatan kinerja. Ekspektasi ini mencakup harapan terhadap ritme kerja, jenis tanggung jawab, interaksi dengan atasan, hingga gaya komunikasi dalam tim. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan di lapangan dapat menyebabkan stress kerja, burnout, dan demotivasi. Terlebih pada sistem kerja di Puskesmas yang saling berhubungan dalam artian alur pelayanan yang berkesinambungan sehingga butuh kerja sama dan transparansi antar tim sehingga hasil akhir yang didapatkan oleh pasien sesuai dan memuaskan. Sebab, bila terdapat satu bagian yang bermasalah maka akan mempengaruhi pelayanan.

Interaksi timbal balik antara individu dan organisasi merupakan aspek krusial dalam membentuk kinerja yang optimal. Ketika pegawai mampu menghargai sistem kompensasi yang diterapkan organisasi dan instansi juga mampu memberikan fasilitas yang memadai dalam mendukung pekerjaan para pegawai maka akan menghasilkan keuntungan bersama. Budaya yang diterapkan perlu dijaga dengan baik yang dapat menguntungkan semua

pihak. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara saling berkomunikasi dengan baik antara pemimpin, staf pimpinan, maupun pegawai lainnya.

Oleh karena itu, pola kerja yang selaras dengan ekspektasi individu dalam konteks kesesuaian antara kultur organisasi dan kepribadian pegawai memainkan peran penting dalam membentuk kinerja. Ketika struktur kerja dengan karakteristik manusiawi para pegawai mampu disesuaikan oleh organisasi, baik dari sisi kepribadian maupun nilai budaya kerja, maka dapat memaksimalkan potensi kinerja. Sehingga organisasi yang adaptif terhadap keragaman kepribadian dan budaya pegawai berpeluang lebih besar mencapai keunggulan kinerja yang berkelanjutan.

3.3.5 Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Variabel Dependen

Mengacu pada hasil pendekatan statistik multivariat dalam riset ini, ditemukan bahwa dari empat variabel yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Bone, ditemukan variabel kesesuaian nilai memiliki pengaruh paling dominan, kesesuaian nilai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai Exp (B) sebesar 0,859. Nilai Exp (B) tersebut mengindikasikan kekuatan pengaruh antara variabel kesesuaian nilai dengan kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Bone. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Bone membutuhkan pegawai dengan karakteristik individu, seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja keras, komitmen terhadap kualitas yang biasanya terbentuk dari latar belakang keluarga, pendidikan, agama, dan pengalaman hidup individu dengan karakteristik organisasi, seperti budaya, struktur, sistem kerja, dan nilai-nilai dasar yang menjadi pedoman perilaku, kebijakan, dan budaya organisasi yang biasanya terumuskan dalam visi, misi, dan kode etik organisasi, seperti integritas, profesionalisme, pelayanan prima, kolaborasi.

Value congruence sebagaimana menurut Edwards & Cable (2009) yakni bentuk paling mendasar dari *P-O Fit* karena nilai-nilai merupakan panduan internal yang memengaruhi sikap, keputusan, dan perilaku pegawai dalam berkerja. Bila nilai personal pegawai sesuai dengan nilai organisasi, maka pegawai akan merasakan kejelasan peran, kenyamanan psikologis, dan komitmen emosional yang tinggi terhadap pekerjaan dan tempat bekerja. Secara keseluruhan pun kesesuaian nilai ini secara tidak langsung mencakup seluruh variabel karena kesesuaian nilai ini berasal dari internal individu.

Pegawai yang merasakan keselarasan nilai-nilai pribadinya dengan nilai-nilai organisasi umumnya memperlihatkan derajat loyalitas yang lebih

tinggi. Komitmen ini mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sepenuh hati, menyelesaikan tugas secara optimal, dan terlibat dalam tujuan organisasi. Ketika tidak terjadi konflik antara individu dan organisasi, pegawai cenderung mengalami lebih sedikit stress psikologis. Pegawai dapat mengekspresikan diri secara otentik dalam lingkungan kerja yang selaras dengan prinsip hidup mereka, sehingga meningkatkan kesejahteraan kerja dan produktivitas.

Kesesuaian nilai memicu motivasi intrinsik pada pegawai, karena mereka merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna serta sejalan dengan misi pribadi masing-masing. Kondisi ini berimplikasi langsung pada konsistensi dan kualitas kinerja yang dihasilkan. Keselarasan nilai membuat pegawai merasa dihargai dan dipahami, sehingga meningkatkan kepuasan kerja serta keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas organisasi. Oleh karena itu, kesesuaian antara latar belakang pendidikan atau pengetahuan dengan pekerjaan juga menjadi hal penting agar tugas pokok dan fungsi dapat terlaksana dengan optimal melalui pelayanan prima, sekaligus memberikan rasa bahwa pegawai berada pada posisi yang tepat untuk mengembangkan karirnya.

Variabel kesesuaian nilai lebih berpengaruh dibandingkan variabel lain, meskipun variabel lainnya juga berpengaruh dapat meningkatkan kinerja pegawai, pada kesesuaian nilai ini merupakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang difokuskan sebagai fondasi keberhasilan jangka panjang organisasi. Manusia sebagai subjek pelaksana segala unsur pelayanan. Meskipun fasilitas memadai, anggaran tercukupi, namun pegawai sebagai individu yang akan menggerakkan segala sesuatu dalam bekerja tidak memiliki kompetensi yang memadai maka visi misi organisasi tidak dapat terlaksanakan dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan tidak bisa terpenuhi. Sehingga pegawai yang memiliki kesesuaian nilai dengan organisasinya cenderung lebih produktif, berorientasi pada tujuan, dan kooperatif. Organisasi dengan nilai yang jelas dan konsisten dapat menarik serta mempertahankan pegawai yang memiliki nilai yang sama, sehingga menurunkan konflik dan meningkatkan stabilitas SDM (Sumber Daya Manusia).

Kesesuaian nilai terbentuk melalui tahapan sosialisasi dalam organisasi yang memberikan uraian tentang nilai-nilai organisasi kepada para pegawai. Dalam proses ini, terjadi interaksi sosial antara pegawai berkoordinasi dengan berbagai pihak internal organisasi, yang mendorong terbentuknya hubungan yang baik antara pegawai bersama pimpinan,

rekan kerja, serta kelompok kerja. Pembentukan relasi sosial melalui sosialisasi tersebut memiliki peranan penting dalam membangun kesesuaian nilai yang harmonis antara individu, organisasi, dan kelompok kerja. Kesesuaian nilai yang terjalin kemudian memfasilitasi terciptanya komunikasi yang efektif, kolaborasi yang harmonis, serta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat merasakan pengalaman kerja yang sesuai harapan dan termotivasi untuk mempertahankan komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Rumangkit, 2016).

Dalam teori *Person-Organization Fit* versi Kristof (1996) menyatakan bahwa "*The most frequently studied conceptualization of P-O Fit is value congruence, or the similarity between and individual's and an organization's values*". *Value congruence* adalah bentuk *P-O Fit* yang paling umum dan paling penting. Kesesuaian nilai merujuk pada tingkat kesesuaian nilai pribadi individu, misalnya empati, integritas, kerja keras, kreativitas, stabilitas dan nilai organisasi, misal pelayanan, pertumbuhan, efisiensi dan inovasi. Nilai yang selaras antara pegawai dan organisasi menciptakan rasa kebersamaan, memperkuat komitmen, dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, *value congruence* menjadi dasar utama dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan dan mewujudkan pegawai yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik pada seluruh lapisan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Bone.

3.4 Keterbatasan Penelitian

Batasan penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan cakupan variabel yang digunakan, di mana fokus penelitian hanya terbatas pada model *Person-Organization Fit* terkait dengan kinerja pegawai, tanpa mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti *Person Job Fit*. Selain itu, penelitian ini berpotensi mengalami bias selama tahapan pengumpulan data, terutama yang diperoleh melalui wawancara atau instrumen yang digunakan, dimana bias tersebut dipengaruhi oleh persepsi subjektif responden. Contohnya, responden mungkin merasa terdorong untuk memberikan jawaban yang lebih positif terkait kondisi lingkungan kerja dan struktur organisasi.

Penelitian ini juga dibatasi oleh ruang lingkup pada wilayah dengan karakteristik penduduk terpadat dan daerah perkotaan di Kabupaten Bone. Pembatasan ini mengakibatkan generalisasi hasil penelitian menjadi kurang representatif untuk keseluruhan wilayah kabupaten, terutama yang mencakup daerah pedesaan di pelosok yang sulit diakses. Karakteristik geografis dan

demografis yang beragam di wilayah Kabupaten Bone mempengaruhi berbagai faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai Puskesmas, sehingga hasil penelitian ini tidak memungkinkan untuk sepenuhnya digeneralisasikan untuk kondisi di luar ruang lingkup fokus penelitian.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Mengacu pada temuan penelitian mengenai Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kesesuaian nilai terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone. Semakin tinggi keselarasan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, maka kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan juga semakin baik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian tujuan terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone. Semakin sesuai tujuan individu dengan tujuan organisasi, maka kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan akan semakin optimal.
3. Terdapat pengaruh positif antara pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone. Semakin baik pemenuhan kebutuhan individu oleh organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone. Semakin sesuai karakteristik kultur-kepribadian dengan nilai-nilai organisasi, maka kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan akan mengalami peningkatan yang signifikan.
5. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel kesesuaian nilai terhadap kinerja pegawai. Sebab variabel kesesuaian nilai merupakan hal mendasar yang menjadi pembawaan seseorang dalam keprofesionalan kerja sehingga mempengaruhi kinerja.

4.2 Saran

1. Saran Untuk Puskesmas

- a. Puskesmas perlu meningkatkan dukungan manajerial dan sumber daya, baik dalam bentuk materi maupun non materi. Ketersediaan fasilitas

yang memadai mendukung tenaga pelaksana untuk memberikan pelayanan terbaik.

- b. Perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala untuk menilai perkembangan pegawai dalam penyelenggaraan dan peningkatan layanan kesehatan yang diselenggarakan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta mengidentifikasi hal-hal yang perlu dibenahi.
- c. Puskesmas mampu meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan struktural.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya dianjurkan untuk memperluas cakupan responden serta melibatkan lebih banyak lokasi penelitian bertujuan untuk mengoptimalkan keakuratan dan kelengkapan data yang diperoleh representatif terkait pengaruh model *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, N. L., Jusoh, W. N. H. W., Muda, R., & Yusoff, R. (2022). *The Employees-Organizational Performance Needs Model: The Mapping of Maslow's Hierarchy of Needs and Balanced Scorecard into the Maqasid Al-Shari'ah Model*. 4. <https://doi.org/10.3390/proceedings2022082004>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 3(02), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Agustin, A., Chaniago, T., Sirait, S. I., & ... (2022). Studi komparasi mutu pelayanan kesehatan pada peserta JKN dan mandiri di Puskesmas Glugur Barat. *Nautical: Jurnal Ilmiah ...*, 1(6), 459–462. <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/article/view/366>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 73–85. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Ali, Z., Alfiansyah, M., Adjamain, F., & Saputra, I. A. (2023). Analisis Ketersediaan Dan Kebutuhan Sarana Kesehatan Tahun (2022-2042) Di Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 11(1), 46. <https://doi.org/10.31764/geography.v11i1.13396>
- Amalia, D. (2020). Pengukuran Kinerja. *Jurnal STIE YAI*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Amos, E. A., & Weathington, B. L. (2008). An analysis of the relation between employee-organization value congruence and employee attitudes. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 142(6), 615–632. <https://doi.org/10.3200/JRLP.142.6.615-632>
- Astuti, S. D. (2010). Pengaruh *Person-Organization* Fit Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Laksana di Ungaran, Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 43–60.
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Journal Of Business Logistics, Vol. 24, No. 1, 2003 171. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171–197.
- Aysun Ture, P., Irfan Akkoc, P., & Olcay Okun, P. (2022). The Mediating Role of *Person-Organization* Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses. *International Jpurnal of Caring Sciences*, 15(1), 509–521. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2022.1564>
- Azhara, L. N., & Fikri, Z. (2024). Peran Empati Terhadap Altruisme Pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Payakumbuh. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(10), 4201–4206.

- Barrick, M. R., & Parks-Leduc, L. (2019). Selection for Fit. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 171–193. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015028>
- Bourne, M., Melnyk, S., & Bititci, U. S. (2018). Performance measurement and management: theory and practice. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(11), 2010–2021. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-11-2018-784>
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35–51. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274747>
- Budi, A. A. (2019). *Kuesioner Penelitian Karyawan Hotel Eastparc, Yogyakarta*. 15311510.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Deng, J., Cheng, Z., Qi, S., & Deng, R. (2023). Unravelling the relationship between perceived values-congruence with organizational change readiness: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14(February). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1086326>
- Desi Wulandari, Fajar Budiman, Y. E. (2023). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Educational Science (IJ*, 2(1), 17–31. <http://ojs.iaisumbar.ac.id/index.php/ikhtisar/article/view/26%0Ahttps://ojs.iaisumbar.ac.id/index.php/ikhtisar/article/download/26/46>
- Dewi, L. A. Y., & Sujana, I. N. (2021). Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Upah dan Lingkungan Kerja. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 116. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v9i1.28267>
- Dharma, R. A., Hirdanti, D., & Salianto, S. (2024). Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance. *Promotor*, 7(5), 688–693. <https://doi.org/10.32832/pro.v7i5.838>
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The Value of Value Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654–677. <https://doi.org/10.1037/a0014891>
- Fahmi, A. F., Agriyani, R., & Wahyuningsih, S. (2024). *Kecamatan Tanete Riattang Timur Angka Dalam 2024* (M. A. Lantong (ed.)). BPS Kabupaten Bone. <https://bonekab.bps.go.id/id/publication/2024/09/26/20def3b039d3780c968daffc2/kecamatan-tanete-riattang-timur-dalam-angka-2024.html>
- Fahmi, A. F., Sistha, R. I., & Wahyuningsih, S. (2024). Kecamatan Tanete Riattang Barat Dalam Angka. In S. Wahyuningsih (Ed.), *BPS Kabupaten Bone* (Vol. 14). BPS Kabupaten Bone.
- Fahmi, A. F., Wahyuningsih, S., Cahya, V. P. N., & Widaryani. (2024). Kecamatan Tanete Riattang Dalam Angka. In S. Wahyuningsih (Ed.), *BPS Kabupaten Bone* (Vol. 14). BPS Kabupaten Bone.
- Fatimah, S., & Daim Harahap, R. (2023). *Pengaruh Person Organization Fit (Po-Fit) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen*

- Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. 02(1).
- Fransiska, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Palangka Raya. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 59–70. <https://doi.org/10.31602/alsh.v7i1.4685>
- Gibson, J. L. (1987). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Business Publications, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2009). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.
- Giffen, R., Brown, E. A., & Jaurequi, M. (2023). Hotel organizational culture and employee personality type: Relationship with *Person-Organization* fit. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 22(3), 417–434. <https://doi.org/10.1080/15332845.2023.2180735>
- Gunawan, A., & Alfiah, A. (2019). Pengaruh Person-Job Fit Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Beber Cirebon). *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 166–173. <https://doi.org/10.32534/jv.v14i1.733>
- Gunawan, H. (2024). Pengembangan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Profesionalitas Tenaga Kesehatan di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan*, 2(2), 137–143. <https://doi.org/10.35914/jmet.v2i2.196>
- Hadiwijaya, H. (2017). Analisis Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Person Organization Fit(Po-Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 188–199. <https://jurnal.umpalembang.ac.id/motivasi/article/view/739>
- Handayani, M., Jayadilaga, Y., Fitri, A. U., Rachman, D. A., Fajriah Istiqamah, N., Diah, T., Pratiwi, A. P., & Kas, R. (2023). Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan. *Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 24–32. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm>
- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja: Teori, Penelitian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Indriyati, S. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Person Organization Fit (Po-Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Budaya Organisasi (Studi Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Semarang Ray. *National Conference on Applied Business*, 413–422.
- Irmawati, D., & Andriani, D. (2022). The Influence of Organizational Culture and Personality on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2), 6–14.
- Janna, N. M., & Herianto, M. P. (2021). Konsep Uji Validitas dan Realibilitas dengan Menggunakan SPSS. *OSF PREPRINTS*. <https://doi.org/10.1353/cal.2000.0135>
- Jiang, D., Chen, Z., Liu, T., Zhu, H., Wang, S., & Chen, Q. (2022). Individual

- Creativity in Digital Transformation Enterprises: Knowledge and Ability, Which Is More Important? *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734941>
- Jin, S. (2015). The Relationship between *Person-Organization* Fit and Employee Creativity: The Mediating Role of Creative Capital. *Business and Management Research*, 4(3), 24–31. <https://doi.org/10.5430/bmr.v4n3p24>
- Kristof. (1996). *PERSON-ORGANIZATION FIT: AN INTEGRATIVE REVIEW OF ITS CONCEPTUALIZATIONS, MEASUREMENT, AND IMPLICATIONS* (pp. 1–49).
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Larissa, C. (2024). Impact of Organizational Culture and Values on Employee Engagement and Performance in Brazil. *Journal of Human Resource and Leadership*, 9(1), 42–53. <https://doi.org/10.47604/jhrl.2337>
- Lena Ellitan. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), pp.65-76. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15623>
- M. Arif Pratama Manurung, Aswaruddin Aswaruddin, Laudy Livianti, Cendani Alfanizha Hidma, Nur Siti Maysarah, & Indah Wahyuni. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 3(1), 77–84. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1235>
- Mechtildis Yustina Dua Mete Jano, Imanuel Wellem, & Maria M. M. Mone. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 71–89. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i2.45>
- Mira, M. S., Choon, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The impact of human resource practices on employees' performance through job satisfaction at saudi ports authority based on the assumption of Maslow theory. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5C), 245–253. <https://doi.org/10.35940/ijeat.E1037.0585C19>
- Muh. Saleh, & Tiarapuspa. (2024). Review Literatur Kompensasi Dalam Pengelolaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(1), 819–826. <https://doi.org/10.25105/jet.v4i1.16947>
- Ng, E. S. W., & Burke, R. J. (2005). *Person-Organization* fit and the war for talent: Does diversity management make a difference? *International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1195–1210. <https://doi.org/10.1080/09585190500144038>
- Nugraha, G. A., & Dinanti, A. (2018). Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasi Terhadap Keefektifan Partisipasi Anggaran Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial Studi Empiris Pada Lembaga Keuangan Syariah. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 16(1), 21–33.

- <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v16i1.2281>
- Nur Kusaeni. (2023). PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSON JOB FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Pada Dindikcapil Demak). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 59–71. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.378>
- Nurhanisah, E. (2022). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pattalassang Kabupaten Gowa*. 1–49.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology*, 8(JAN), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879)*, 2004–2006.
- Prayoga, K. D., & Suaryana, I. G. N. A. (2017). Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Pada Kinerja Manajerial dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 1747–1773.
- Prof. dr. Bhisma Murti, MPH, Msc, P. (2016). Validitas dan Realibilitas Pengukuran. *Populasi*, 9(1), 1–19. <https://doi.org/10.22146/jp.11710>
- Rahim, R., Aziz, M. A., Pangestika, A. A., Prasetyaningrum, D. L., Syarif, M., & Annisa, C. F. (2025). Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Angka. In Prayitno (Ed.), *BPS Provinsi Sulawesi Selatan* (Vol. 12). BPS Provinsi Sulawesi Selatan.
- Rahmaddian, R., Surapto, D., & Ayu A. K., S. M. (2021). The Effect of Local Culture, Institutional Organizational Culture on Employee Performance and Customer Satisfaction with Services. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1123–1134. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1722>
- Ridhwan, M. M., Nijkamp, P., Ismail, A., & M.Irsyad, L. (2022). The effect of health on economic growth: a meta-regression analysis. *Empirical Economics*, 63(6), 3211–3251. <https://doi.org/10.1007/s00181-022-02226-4>
- Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 209–222. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.5501>
- Rumangkit, S. (2016). *Pengaruh Sosialisasi Organisasi Pada Komitmen Afektif Yang Dimediasi Oleh Kesesuaian Nilai*. 2(01).
- Rumengan, D. S. S., Umboh, J. M. L., & 2, G. D. K. (2015). Faktor-Faktor yang

- Berhubungan dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Pada Peserta BPJS Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kecamatan Mapanget Kota Manado. *JIKMU, Suplemen*, 5, 88–100. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jikmu/article/view/7180>
- Sarita, B., Saleh, S., Hasan, R. R., Sumarniawati, P., Manajemen, J., Oleo, U. H., Manajemen, J., Oleo, U. H., Manajemen, J., Oleo, U. H., Manajemen, J., Oleo, U. H., Manajemen, J., & Oleo, U. H. (2023). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 15(2), 227–233.
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179–196.
- Septina, R. (2018). Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Science Dan Teknologi. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 477–481. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/1917>
- Sidharta, I. (2024). Employee Engagement on Behavioral Performance: Study on public organization in Bandung, Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 18(1), 23–37. <https://doi.org/10.55208/jebe.v18i1.558>
- Smith, S. D., & Thomas, T. F. (2024). The Effects of Strategic Alignment And Strategic Clarity On Multidimensional Task Performance. *Accounting, Organizations and Society*, 112, 101524.
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Enterpretif Dan Konstruktif*. (E. B. Y. Suryandari (ed.)).
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132. [https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10\(2\).132-149](https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10(2).132-149)
- Suhito, H. P., & Rozak, H. A. (2017). PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT) DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL. 5, 243–253.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). Instrumen Penelitian. In *Mahameru Press*. <https://doi.org/10.1017/9781108694247.012>
- Sumantri, E. (2017). Investigation and Development The Asa Framework

- Dimension Within The Organization. *JP Journal & Proceeding*, 7 (1)(September), 545–561.
- Sun, Y., Zhuang, F., Zhu, H., Song, X., He, Q., & Xiong, H. (2019). The impact of *Person-Organization* fit on talent management: A structure-aware convolutional neural network approach. *Proceedings of the ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining*, 1625, 1625–1633. <https://doi.org/10.1145/3292500.3330849>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suyantiningih, T. (2020). An Evaluation of the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance: An Evidence from Indonesia. *Information and Knowledge Management*, 10(3), 28–35. <https://doi.org/10.7176/ikm/10-3-04>
- Syahid, A., Edris, M., & Sumekar, K. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Person Organization Fit terhadap Kinerja pada PNS Se-Kabupaten Demak dengan Organizational Citizenship Behavior (OCBs Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 171–182. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1156>
- Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 2(3), 346–360. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.1972>
- Trisnadewi, N. K. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1231–1242. <https://repository.ump.ac.id/14397/>
- Ucar, A. C., Alphan, L., & Elci, M. (2021). The Effects of Person–Organization Fit and Turnover Intention on Employees’ Creative Behavior: The Mediating Role of Psychological Ownership. *SAGE Open*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211066924>
- Ulya, A. L. (2009). *Kinerja Jumanik Cilandak Timur*. Universitas Indonesia.
- Utami, S. N., & Lubis, S. (2021). Efektivitas Akreditasi Puskesmas Terhadap Kualitas Puskesmas Medan Helvetia. *Publik Reform*, 8(2), 10–21. <https://doi.org/10.46576/jpr.v8i2.1658>
- Vellayati, W. A., & Dwiheartanti, M. (2018). Pengaruh kualitas pelayanan publik dan disiplin kerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di kantor balai desa Rowosari Kecamatan Ulujami Kabupaten *Administrasi Perkantoran-S1*, 1. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/adp-s1/article/view/12798%0Ahttps://journal.student.uny.ac.id/index.php/adp-s1/article/download/12798/12331>
- Vveinhardt, J., & Foktas, P. (2024). Person - Organisation Value Congruence: the

- Same Values, Different Priorities. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 46(2), 139–149. <https://doi.org/10.15544/mts.2024.15>
- Wadhwa, S., & Parimoo, D. (2021). Impact of Vision and Mission on Organizational Performance in Indian Context THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Impact of Vision and Mission on Organizational Performance in Indian Context. *The International Journal Of Business & Management*, 4(12), 165–170. www.theijbm.com
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Person Envirotmen Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 48–58. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.282>
- Wahyuningsih, S., Rustan, M. R., & Azhari, R. (2025). *Kabupaten Bone Dalam Angka* (S. Wahyuningsih (ed.); Volume XX). BPS Kabupaten Bone. <https://bonekab.bps.go.id/id/publication/2025/02/28/48d59750f9d5a0ea6c2c5dea/kabupaten-bone-dalam-angka-2025.html>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba.
- Wulandari, W. D. (2021). Linking Person Job Fit, Person Organization Fit and Organizational Culture to Employee Performance in Islamic Banks: the Mediating Role of Job Motivation. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 1(2), 125–139. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i2.17>
- Yeni, M. (2023). *Person-Organization Fit, Quality of Work Life dan Keadilan Organisasi*. July, 137. https://www.google.co.id/books/edition/Person_Organization_Fit_Quality_Of_Work/s_nwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=quality+of+work+life+adalah&pg=PA20&printsec=frontcover
- Zhang, J., Rehman, S., Addas, A., & Ahmad, J. (2024). Influence of Work-Life Balance on Mental Health Among Nurses: The Mediating Role of Psychological Capital and Job Satisfaction. *Psychology Research and Behavior Management*, 17(December), 4249–4262. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S497305>

LAMPIRAN

Lampiran 1

KODE ETIK PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln.Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
E-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 428/UN4.14.1/TP.01.02/2025

Tanggal: 04 Maret 2025

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No. Protokol	25225051043	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Annisaa Meilani Ali	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Model <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Bone		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	25 Februari 2025
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	25 Februari 2025
Tempat Penelitian	1. UPT Puskesmas Watampone 2. UPT Puskesmas Biru 3. UPT Puskesmas Bajoe		
Judul Review	☐ Exempted ☒ Expedited ☐ Fullboard	Masa Berlaku 04 Maret 2025 Sampai 04 Maret 2026	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	Tanggal 04 Maret 2025
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	Tanggal 04 Maret 2025

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 2

SURAT IZIN PENELITIAN

1. Surat Izin Penelitian Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10
Taman Lirene, Makassar 90245
Telepon (0411) 5866200
e-mail: fkm.tahat@hasan.ac.id
Laman: fkm.hasan.ac.id

Nomor : 02660/UN4.14.1/PT.01.04/2025
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

7 Maret 2025

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
Provinsi Sulawesi Selatan
di
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas
Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, yang tersebut di bawah ini:

Nama : Annisaa Meilani Ali
Nomor Pokok : K052231010
Program Studi : S2 Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis dengan judul "**Pengaruh Model
Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan
Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Bone**" yang dibimbing oleh:

Pembimbing Utama : Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
Pembimbing Pendamping : Dr. Balqis, SKM., M.Sc.PH., M.Kes
Lokasi Penelitian : Puskesmas Kabupaten Bone (UPT Puskesmas Watampone,
UPT Puskesmas Biru, UPT Puskesmas Bajoe)
Waktu Penelitian : Maret - April 2025

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan
memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan



Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes.
NIP.197604072005011004

Tembusan Kepada Yth.:
1. Dekan FKM-UNHAS
2. Ketua Program Studi AKK FKM-UNHAS
3. Pertinggal



Catatan:

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Tetapan Elektronik disertai Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSN.



2. Surat Izin PTSP Provinsi



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 5643/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Bone
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 02660/UN4.14.1/PT.01.04/2025 tanggal 07 Maret 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ANNISAA MEILANI ALI
Nomor Pokok	: K052231010
Program Studi	: Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" Pengaruh Model Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Bone "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **10 Maret s/d 30 April 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 10 Maret 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

3. Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**
Jalan Petta Ponggawae No. 4, Watampone, Bone, Sulawesi Selatan,
Telepon (0481) 25056, Faximile (0481) 25056,
Laman <https://dpmpstpbone.go.id/>, pos-el dpmpstpbone@gmail.com

IZIN PENELITIAN

Nomor: 070/12.318/III/IP/DPMPSTSP/2025

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a : ANNISAA MEILANI ALI
NIP/Nim/Nomor Pokok : K052231010
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Andi Pananrang No. XIV
Pekerjaan : Mahasiswa

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Tesis dengan Judul :
"PENGARUH MODEL PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE"
Lamanya Penelitian : 11 Maret 2025 s/d 30 April 2025

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada KEPALA UPT PUSKESMAS WATAMPONE/KEPALA UPT PUSKESMAS BIRU/KEPALA UPT PUSKESMAS BAJOE
2. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watampone, 11 Maret 2025
KEPALA DINAS,



Drs. ANDI AMRAN, M. Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19681122 198908 1 001

Rp.0,-

Tembusan Kepada Yth.:

1. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bone di Watampone.
2. Arsip.

4. Surat Izin Penelitian Dinas Kesehatan Kabupaten Bone



PEMERINTAH KABUPATEN BONE DINAS KESEHATAN

Alamat : Jln. Jend. Ahmad Yani Watampone Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan
Kode Pos 92713 Tlp (0481) 21067 Fax. (0481) 21067 Email : dinkeshone@yahoo.com

Watampone, 20 Maret 2025

Nomor : 800.1.4.1 /476 /III/ DINKES
Lampiran :
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth, Kepala UPT Puskesmas Watampone
Kepala UPT Puskesmas Biru
Kepala UPT Puskesmas Bajoe

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 070/12.318/III/IP/DPMTSP/2025 tertanggal 11 Maret 2025, sesuai perihal diatas maka kami perhadapkan Mahasiswa/i sebagai berikut:

Nama : Annisa Meilani Ali
NIM : K052231010
Pekerjaan : Mahasiswi

Untuk melakukan penelitian di Puskesmas Watampone, Puskesmasmas Biru dan Puskesmas Bajoe dengan judul **"Pengaruh Model Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Bone."**

Demikian disampaikan dan terima kasih.

Plt. Kepala Dinas Kesehatan

KIRI TEYUSUF, M.Kes
Pembina TK I, IV/b
NIP. 19710501 200212 1 005

Lampiran 3

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

1. UPT Puskesmas Watampone



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS WATAMPONE
Alamat: Jalan Besse Kajuara Tlp. (0481) 25797 Watampone
email: uptdpuskesmas_watampone@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. 481.01 / UPT. PKM-WTP/VI 2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Sulissetiawati, SKM
2. N I P : 19651222 198602 2 004
3. Pangkat/Golongan Ruang : Pembina Tk I/ IV b
4. Jabatan : Kepala UPT Puskesmas Watampone

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Nama : Annisa Meilani Ali
2. NIM : K052231010
3. Pekerjaan : Mahasiswi

Telah secara nyata melaksanakan Penelitian di UPT Puskesmas Watampone sejak tanggal 11 Maret 2025 s/d tanggal 30 April 2025 dengan Judul " *Pengaruh Model Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pengawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone* "

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Watampone, 03 Mei 2025

Kepala UPT Puskesmas Watampone



Sulissetiawati, SKM
NIP. 19651222 198602 2 004

2. UPT Puskesmas Biru



DINAS KESEHATAN UPT PUSKESMAS BIRU

Jalan Jend. Gatot Subroto, Kel. Biru, Kecamatan Tanete Riattang, Bone, Sulawesi Selatan,
Telepon 08114615511, Email uptd.pkmmbiru@gmail.com, Laman
<https://puskesmasbiru.bone.go.id>.

SURAT KETERANGAN

Nomor :078/PKM-BR/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : dr. Eka Dewi Wahyuni
NIP : 19831207 201412 2 001
Jabatan : Kepala UPT Puskesmas Biru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Annisaa Meilani Ali
NIM : K052231010
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Hasanuddin

Telah melakukan Penelitian di UPT Puskesmas Biru pada tanggal 11 Maret 2025 s/d 30 April 2025 dengan judul " **Pengaruh Model *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone**". Demikian Keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Biru, 3 Mei 2025

Kepala UPT Puskesmas Biru


dr. Eka Dewi Wahyuni
NIP. 19831207 201412 2 001

3. UPT Puskesmas Watampone



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS BAJOE

Jl. Yos Sudarso No. 294, Watampone, Bone, Sulawesi Selatan,
Telepon (0481) 27178 laman <https://bone.go.id>, Pos-el : puskesmasbajoe8@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1184/ UPT PKM-BJE / V / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPT Puskesmas Bajoe Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone menerangkan bahwa :

Nama : Annisaa Meilani Ali
NIM : K052231010
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : JL. Andi Pananrang

Adalah benar Mahasiswa Universitas Hasanuddin telah selesai mengadakan penelitian di Kantor UPT Puskesmas Bajoe Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone dalam Penulisan Skripsi dengan judul:

"Pengaruh Model Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone" Dengan lamanya penelitian mulai 11 Maret 2025 s/d 30 April 2025

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bajoe, 03 Mei 2025
Plt. Kepala UPT Puskesmas Bajoe

Sugianti, S.Kep. Ns
Pangkat Penata Tk.I
NIP. 19830801 200801 2 008

Lampiran 4

KUESIONER PENELITIAN

Informed Consent

FORMULIR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Tanggal lahir/umur :

Alamat :

No. HP :

Saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Model *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone”**. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini ada beberapa pertanyaan yang harus saya jawab dan sebagai responden saya akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, tetapi karena keinginan saya sendiri dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya.

Saya percaya bahwa keamanan dan kerahasiaan data yang diperoleh dari saya sebagai responden akan terjamin dan dengan ini menyetujui semua informasi dari saya yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dipublikasikan dalam bentuk lisan maupun tulisan dengan tidak mencantumkan nama. Bila terjadi perbedaan pendapat dikemudian hari, kami akan menyelesaikannya secara kekeluargaan.

Bone,.....2025

Responden

(_____)

Penanggung Jawab Penelitian :

Nama : Annisaa Meilani Ali, S.KM

Kuesioner Penelitian



LEMBAR OBSERVASI & KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MODEL *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE

No. Kuesioner : _____

Tanggal Wawancara : _____

A. IDENTITAS RESPONDEN

A1.	Nama	
A2.	Jenis Kelamin	☐ Laki-laki ☐ Perempuan
A3.	Umur	☐ 17 – 25 Tahun ☐ 26 – 35 Tahun ☐ 36 – 45 Tahun ☐ 46 – 55 Tahun ☐ 56 – 65 Tahun
A4.	Pendidikan Terakhir	☐ SMA/SMK (_____) ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3 ☐ Profesi (_____)
A5.	Status Kepegawaian	☐ ASN ☐ Non ASN ☐ Lainnya (_____)
A6.	Puskesmas	☐ UPT Puskesmas Watampone ☐ UPT Puskesmas Biru ☐ UPT Puskesmas Bajoe
A7.	Masa Kerja Saat Ini	
A8.	Gaji	

Petunjuk Pengisian Kuesioner

a) Variabel *Person-Organization Fit*

Petunjuk pengisian : beri tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

B. Kesesuaian Nilai					
No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa kepribadian saya sering sesuai dengan nilai organisasi.				
2.	Saya merasa nyaman bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim.				
3.	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini.				
4.	Saya sering merasa kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan saya.				
5.	Saya menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan sehari-hari.				
6.	Saya merasa nilai-nilai organisasi membantu saya dalam mengambil keputusan kerja sehari-hari.				
7.	Saya mengalami kemudahan dalam menyesuaikan diri dengan budaya kerja di instansi ini.				
8.	Saya meyakini bahwa kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi berkontribusi pada kinerja dan kepuasan kerja saya.				
C. Kesesuaian Tujuan					
No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa visi dan misi organisasi sejalan dengan harapan saya dalam				

	berkarir.				
2.	Saya percaya bahwa upaya saya dalam meningkatkan mutu pekerjaan dapat mendukung pencapaian tujuan instansi.				
3.	Saya merasa tujuan organisasi mendukung pengembangan karir saya secara pribadi.				
4.	Saya merasa rekan kerja saya memiliki tujuan yang sama dalam mencapai target organisasi.				
5.	Saya mendapatkan arahan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.				
6.	Saya merasa organisasi memberikan kritikan dan masukan yang adil kepada pegawai yang berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.				
7.	Saya mengalami kemudahan dalam memahami bagaimana tujuan individu saya dapat diintegrasikan dengan tujuan organisasi.				
8.	Saya merasa rekan kerja dan pimpinan memiliki pemahaman yang sama dalam mencapai target capaian.				
C. Pemenuhan Kebutuhan					
No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kondisi dan kemampuan organisasi.				
2.	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja memberikan rasa nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.				
3.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini karena adanya penerapan standar kerja yang berlaku.				
4.	Saya merasa kebutuhan saya sebagai karyawan diperhatikan oleh organisasi.				

5.	Organisasi ini telah memenuhi kebutuhan dasar saya untuk mendukung kinerja dan kenyamanan dalam bekerja.				
6.	Saya merasa organisasi memberikan pengakuan yang layak terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai.				
7.	Saya merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang memadai dalam organisasi ini.				
8.	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kesejahteraan fisik dan mental dalam menjalankan tugas sehari-hari.				

D. Kesesuaian Kultur-Kepribadian

No.	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Tingkah laku saya sehari-hari sesuai dengan norma yang diterapkan di instansi.				
2.	Saya merasa pola kerja saya selaras dengan ekspektasi organisasi.				
3.	Saya menghargai sistem kompensasi dan penghargaan yang diterapkan oleh organisasi.				
4.	Saya sering merasa sesuai dengan pola kerja yang berlaku di instansi.				
5.	Instansi memberikan fasilitas yang layak dalam mendukung pekerjaan.				
6.	Saya merasa budaya organisasi di instansi mendorong kerja sama tim dan kolaborasi yang sesuai dengan kepribadian saya.				
7.	Saya merasa bahwa pola komunikasi dalam organisasi sesuai dengan gaya komunikasi saya.				
8.	Saya merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi sesuai dengan preferensi saya dalam bekerja.				

E. Variabel Kinerja Pegawai

Petunjuk pengisian : beri tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan jawaban anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

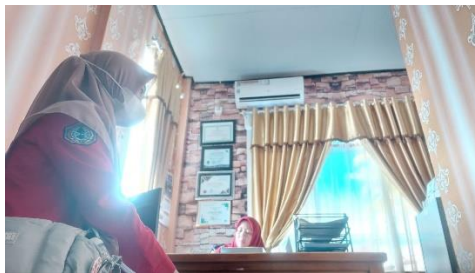
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.				
3.	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.				
4.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
7.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.				
8.	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.				
9.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.				
10.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.				

Sumber : (Budi, 2019)

Lampiran 5

DOKUMENTASI



Lampiran 6

HASIL OUTPUT SPSS UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

A. Variabel Kesesuaian Nilai

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.300	.427*	.650**	.429*	.136
	Sig. (2-tailed)		.107	.018	.000	.018	.474
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.300	1	.548**	.309	.346	.452*
	Sig. (2-tailed)	.107		.002	.096	.061	.012
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.427*	.548**	1	.339	-.047	.330
	Sig. (2-tailed)	.018	.002		.067	.804	.075
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.650**	.309	.339	1	.509**	.218
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.067		.004	.248
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.429*	.346	-.047	.509**	1	.352
	Sig. (2-tailed)	.018	.061	.804	.004		.056
	N	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.136	.452*	.330	.218	.352	1
	Sig. (2-tailed)	.474	.012	.075	.248	.056	
	N	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.351	.450*	.230	.464**	.662**	.271
	Sig. (2-tailed)	.057	.013	.221	.010	.000	.147
	N	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.277	.739**	.337	.229	.415*	.334
	Sig. (2-tailed)	.138	.000	.069	.224	.022	.071
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.642**	.782**	.590**	.663**	.654**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

		P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	.351	.277	.642**

	Sig. (2-tailed)	.057	.138	.000
	N	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.450*	.739**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000
	N	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.230	.337	.590**
	Sig. (2-tailed)	.221	.069	.001
	N	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.464**	.229	.663**
	Sig. (2-tailed)	.010	.224	.000
	N	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.662**	.415*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000
	N	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.271	.334	.603**
	Sig. (2-tailed)	.147	.071	.000
	N	30	30	30
P7	Pearson Correlation	1	.610**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.610**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.736**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

B. Variabel Kesesuaian Tujuan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.606**	.490**	.659**	.490**	.452*
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.006	.012
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.606**	1	.784**	.567**	.539**	.196
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.002	.299
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.490**	.784**	1	.429*	.583**	.111
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.018	.001	.559
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.659**	.567**	.429*	1	.625**	.416*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.018		.000	.022
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.490**	.539**	.583**	.625**	1	.389*
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.001	.000		.034
	N	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.452*	.196	.111	.416*	.389*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.299	.559	.022	.034	
	N	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.564**	.681**	.535**	.543**	.535**	.356
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.002	.002	.053
	N	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.490**	.539**	.375*	.625**	.792**	.389*
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.041	.000	.000	.034
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.795**	.808**	.717**	.817**	.827**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30
		P7		P8		TOTAL	
P1	Pearson Correlation	.564**		.490**		.795**	
	Sig. (2-tailed)	.001		.006		.000	
	N	30		30		30	
P2	Pearson Correlation	.681**		.539**		.808**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.002		.000	

	N	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.535**	.375*	.717**
	Sig. (2- tailed)	.002	.041	.000
	N	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.543**	.625**	.817**
	Sig. (2- tailed)	.002	.000	.000
	N	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.535**	.792**	.827**
	Sig. (2- tailed)	.002	.000	.000
	N	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.356	.389*	.527**
	Sig. (2- tailed)	.053	.034	.003
	N	30	30	30
P7	Pearson Correlation	1	.535**	.758**
	Sig. (2- tailed)		.002	.000
	N	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.535**	1	.790**
	Sig. (2- tailed)	.002		.000
	N	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.790**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

C. Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.337	.337	.615**	.262	.452*
	Sig. (2-tailed)		.069	.069	.000	.162	.012
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.337	1	.760**	.526**	.598**	.447*
	Sig. (2-tailed)	.069		.000	.003	.000	.013
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.337	.760**	1	.526**	.598**	.447*
	Sig. (2-tailed)	.069	.000		.003	.000	.013
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.615**	.526**	.526**	1	.536**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.262	.598**	.598**	.536**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.162	.000	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.452*	.447*	.447*	.669**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.013	.013	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.463**	.521**	.521**	.653**	.397*	.318
	Sig. (2-tailed)	.010	.003	.003	.000	.030	.087
	N	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.413*	.245	.245	.379*	.366*	.304
	Sig. (2-tailed)	.023	.192	.192	.039	.047	.102
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.696**	.747**	.747**	.854**	.734**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
		P7		P8		TOTAL	
P1	Pearson Correlation	.463**		.413*		.696**	
	Sig. (2-tailed)	.010		.023		.000	
	N	30		30		30	
P2	Pearson Correlation	.521**		.245		.747**	
	Sig. (2-tailed)	.003		.192		.000	

	N	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.521**	.245	.747**
	Sig. (2-tailed)	.003	.192	.000
	N	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.653**	.379*	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000
	N	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.397*	.366*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.030	.047	.000
	N	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.318	.304	.733**
	Sig. (2-tailed)	.087	.102	.000
	N	30	30	30
P7	Pearson Correlation	1	.581**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.581**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.762**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	8

D. Variabel Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian
Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 30	.698** .000 30	.565** .001 30	.623** .000 30	.791** .000 30	.877** .000 30
P2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.698** .000 30	1 30	.710** .000 30	.742** .000 30	.710** .000 30	.796** .000 30
P3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.565** .001 30	.710** .000 30	1 30	.600** .000 30	.574** .001 30	.644** .000 30
P4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.623** .000 30	.742** .000 30	.600** .000 30	1 30	.600** .000 30	.691** .000 30
P5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.791** .000 30	.710** .000 30	.574** .001 30	.600** .000 30	1 30	.892** .000 30
P6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.877** .000 30	.796** .000 30	.644** .000 30	.691** .000 30	.892** .000 30	1 30
P7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.791** .000 30	.908** .000 30	.574** .001 30	.807** .000 30	.787** .000 30	.892** .000 30
P8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.698** .000	.634** .000	.513** .004	.742** .000	.316 .089	.567** .001

	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.878**	.908**	.758**	.853**	.820**	.922**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
		P7		P8		TOTAL	
P1	Pearson Correlation	.791**		.698**		.878**	
	Sig. (2- tailed)	.000		.000		.000	
	N	30		30		30	
P2	Pearson Correlation	.908**		.634**		.908**	
	Sig. (2- tailed)	.000		.000		.000	
	N	30		30		30	
P3	Pearson Correlation	.574**		.513**		.758**	
	Sig. (2- tailed)	.001		.004		.000	
	N	30		30		30	
P4	Pearson Correlation	.807**		.742**		.853**	
	Sig. (2- tailed)	.000		.000		.000	
	N	30		30		30	
P5	Pearson Correlation	.787**		.316		.820**	
	Sig. (2- tailed)	.000		.089		.000	
	N	30		30		30	
P6	Pearson Correlation	.892**		.567**		.922**	
	Sig. (2- tailed)	.000		.001		.000	
	N	30		30		30	
P7	Pearson Correlation	1		.710**		.945**	
	Sig. (2- tailed)			.000		.000	
	N	30		30		30	

P9	Pearson Correlation	.710**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.945**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

E. Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.894**	.894**	.667**	.539**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.894**	1	1.000**	.447*	.614**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.894**	1.000**	1	.447*	.614**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.667**	.447*	.447*	1	.523**	.447*
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.013		.003	.013
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.539**	.614**	.614**	.523**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.894**	1.000**	1.000**	.447*	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.784**	.877**	.877**	.523**	.712**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.667**	.745**	.745**	.259	.196	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.167	.299	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.505**	.791**	.791**	.197	.396*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.298	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.535**	.598**	.598**	.356	.288	.598**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.053	.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.897**	.973**	.973**	.579**	.670**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
		P7	P8	P9	P10	TOTAL	

P1	Pearson Correlation	.784**	.667**	.505**	.535*	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.877**	.745**	.791**	.598*	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.877**	.745**	.791**	.598*	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.523**	.259	.197	.356	.579**
	Sig. (2-tailed)	.003	.167	.298	.053	.001
	N	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.712**	.196	.396*	.288	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.299	.030	.122	.000
	N	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.877**	.745**	.791**	.598*	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	1	.523**	.644**	.681*	.908**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.523**	1	.758**	.802*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.644**	.758**	1	.608*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.681**	.802**	.608**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
TOT AL	Pearson Correlation	.908**	.772**	.790**	.712*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

HASIL ANALISIS UNIVARIAT

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	10.6	10.6	10.6
	Perempuan	168	89.4	89.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	21	11.2	11.2	11.2
	26-35	84	44.7	44.7	55.9
	36-45	51	27.1	27.1	83.0
	46-55	21	11.2	11.2	94.1
	56--65	11	5.9	5.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	1.6	1.6	100.0
	S1	55	29.3	29.3	80.9
	S2	2	1.1	1.1	81.9
	S3	1	.5	.5	82.4
	Profesi	30	16.0	16.0	98.4
	Total	188	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	97	51.6	51.6	51.6
	Non ASN	91	48.4	48.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Puskesmas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UPT Puskesmas Watampone	80	42.6	42.6	42.6
	UPT Puskesmas Biru	49	26.1	26.1	68.6
	UPT Puskesmas Bajoe	59	31.4	31.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	77	41.0	41.0	41.0
	6-10 tahun	29	15.4	15.4	56.4
	11-15 tahun	42	22.3	22.3	78.7
	16-20 tahun	20	10.6	10.6	89.4
	> 21 tahun	20	10.6	10.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp.1.999.999	94	50.0	50.0	50.0
	Rp. 2.000.000,. - 2.999.999	8	4.3	4.3	54.3
	Rp. 3.000.000,. - 3.999.999	33	17.6	17.6	71.8
	> Rp. 4.000.000	53	28.2	28.2	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

HASIL ANALISIS BIVARIAT

Kesesuaian Nilai * Kinerja Pegawai

Crosstab

			Kinerja Pegawai		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kesesuaian Nilai	Sesuai	Count % within Kesesuaian Nilai	119 87.5%	17 12.5%	136 100.0%
	Kurang Sesuai	Count % within Kesesuaian Nilai	19 36.5%	33 63.5%	52 100.0%
Total		Count % within Kesesuaian Nilai	138 73.4%	50 26.6%	188 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	50.042 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	47.466	1	.000		
Likelihood Ratio	47.025	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	49.776	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.83.

b. Computed only for a 2x2 table

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Kesesuaian Nilai Dependent	.516
		Kinerja Pegawai Dependent	.516

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.516	.070	8.214	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.516	.070	8.214	.000 ^c
N of Valid Cases		188			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kesesuaian Nilai (Sesuai / Kurang Sesuai)	12.158	5.689	25.984
For cohort Kinerja Pegawai = Baik	2.395	1.664	3.445
For cohort Kinerja Pegawai = Kurang Baik	.197	.121	.322
N of Valid Cases	188		

Kesesuaian Tujuan * Kinerja Pegawai

Crosstab

			Kinerja Pegawai		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kesesuaian Tujuan	Sesuai	Count	132	41	173
		% within Kesesuaian Tujuan	76.3%	23.7%	100.0%
	Kurang Sesuai	Count	6	9	15
		% within Kesesuaian Tujuan	40.0%	60.0%	100.0%
Total		Count	138	50	188
		% within Kesesuaian Tujuan	73.4%	26.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.317 ^a	1	.002	.005	.005
Continuity Correction ^b	7.550	1	.006		
Likelihood Ratio	8.121	1	.004		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	9.267	1	.002		
N of Valid Cases	188				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.99.

b. Computed only for a 2x2 table

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Kesesuaian Tujuan Dependent	.223
		Kinerja Pegawai Dependent	.223

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.223	.083	3.114	.002 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.223	.083	3.114	.002 ^c
N of Valid Cases		188			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kesesuaian Tujuan (Sesuai / Kurang Sesuai)	4.829	1.622	14.375
For cohort Kinerja Pegawai = Baik	1.908	1.021	3.565
For cohort Kinerja Pegawai = Kurang Baik	.395	.241	.646
N of Valid Cases	188		

Pemenuhan Kebutuhan * Kinerja Pegawai

Crosstab

			Kinerja Pegawai		Total
			Baik	Kurang Baik	
Pemenuhan Kebutuhan	Baik	Count % within Pemenuhan Kebutuhan	129 77.2%	38 22.8%	167 100.0%
	Kurang Baik	Count % within Pemenuhan Kebutuhan	9 42.9%	12 57.1%	21 100.0%
Total		Count % within Pemenuhan Kebutuhan	138 73.4%	50 26.6%	188 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	11.300 ^a	1	.001	.003	.002
Continuity Correction ^b	9.607	1	.002		
Likelihood Ratio	9.974	1	.002		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	11.240	1	.001		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.59.

b. Computed only for a 2x2 table

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Pemenuhan Kebutuhan Dependent	.245
		Kinerja Pegawai Dependent	.245

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.245	.082	3.449	.001 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.245	.082	3.449	.001 ^c
N of Valid Cases		188			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Pemenuhan Kebutuhan (Baik / Kurang Baik)	4.526	1.774	11.552
For cohort Kinerja Pegawai = Baik	1.802	1.092	2.974
For cohort Kinerja Pegawai = Kurang Baik	.398	.250	.633
N of Valid Cases		188	

Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian * Kinerja Pegawai

Crosstab

			Kinerja Pegawai	
			Baik	Kurang Baik
Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	Sesuai	Count	132	40
		% within Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	76.7%	23.3%
	Kurang Sesuai	Count	6	10
		% within Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	37.5%	62.5%
Total		Count	138	50
		% within Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	73.4%	26.6%
				Total
Kesesuaian Kultur Kepribadian	Sesuai	Count	172	
		% within Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	100.0%	
	Kurang Sesuai	Count	16	
		% within Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	100.0%	
Total		Count	188	
		% within Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	11.548 ^a	1	.001	.002	.002
Continuity Correction ^b	9.625	1	.002		
Likelihood Ratio	10.040	1	.002		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	11.487	1	.001		
N of Valid Cases	188				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.26.

b. Computed only for a 2x2 table

Directional Measures

			Value
Nominal by Interval	Eta	Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian Dependent	.248
		Kinerja Pegawai Dependent	.248

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.248	.083	3.489	.001 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.248	.083	3.489	.001 ^c
N of Valid Cases		188			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kesesuaian Kultur Kepribadian (Sesuai / Kurang Sesuai)	5.500	1.882	16.069
For cohort Kinerja Pegawai = Baik	2.047	1.081	3.873
For cohort Kinerja Pegawai = Kurang Baik	.372	.233	.593
N of Valid Cases	188		

HASIL ANALISIS MULTIVARIAT

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	162.712 ^a	.254	.370

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	5.107	2	.078

Classification Table^a

Observed			Predicted		
			Kinerja Pegawai		Percentage Correct
			Baik	Kurang Baik	
Step 1	Kinerja Pegawai	Baik	119	19	86.2
		Kurang Baik	17	33	66.0
	Overall Percentage				80.9

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	<i>Fit_Nilai</i>	2.288	.402	32.466	1	.000	9.859
	<i>Fit_Tujuan</i>	.577	.769	.564	1	.453	1.781
	Kebutuhan	.888	.591	2.260	1	.133	2.431
	<i>Fit_Karakteristik_Kultur_Pribadi</i>	1.154	.691	2.789	1	.095	3.171
	Constant	-7.054	1.227	33.038	1	.000	.001
		95% C.I. for EXP(B)					
		Lower		Upper			
Step 1 ^a	<i>Fit_Nilai</i>	4.487		21.662			
	<i>Fit_Tujuan</i>	.395		8.040			
	Kebutuhan	.763		7.739			
	<i>Fit_Karakteristik_Kultur_Pribadi</i>	.819		12.281			
	Constant						

Lampiran 7

PEMILIHAN SAMPEL RANDOM NUMBER GENERATE

A. UPT Puskesmas Watampone

Single List

From

1

0 - 1 000 000 000

To

151

0 - 1 000 000 000

Number(s)

80

1 - 250

▶

84, 101, 127, 34, 150, 104,
24, 80, 23, 81, 100, 146,
66, 89, 71, 107, 90, 76, 84,
120, 137, 44, 130, 105, 59,
10, 46, 8, 95, 93, 69, 64,
53, 71, 69, 57, 120, 110,
13, 32, 130, 132, 148, 24,

Single List

From

1

0 - 1 000 000 000

To

151

0 - 1 000 000 000

Number(s)

80

1 - 250

▶

13, 32, 130, 132, 148, 24,
142, 97, 73, 57, 20, 113,
36, 55, 101, 141, 34, 98,
73, 99, 30, 47, 11, 131, 18,
44, 102, 143, 89, 109, 56,
102, 129, 18, 77, 74, 96,
141, 19, 108, 114, 22

🏠

🕒

1

2

3

4

5

🏠

🕒

1

2

3

4

5

B. UPT Puskesmas Biru

Single List



From	To	Number(s)
1	92	49
0 - 1 000 000 000	0 - 1 000 000 000	1 - 250





61, 14, 10, 14, 66, 92, 78,
3, 55, 7, 67, 50, 46, 64, 15,
62, 75, 45, 64, 55, 7, 29,
87, 6, 81, 48, 1, 50, 85, 69,
41, 1, 64, 53, 25, 48, 29,
79, 15, 73, 8, 92, 67, 89,
68, 15, 38, 65, 53





1

2

3

4

5

C. UPT Puskesmas Bajoe

Single List

From

To

Number(s)

1

111

59

0 - 1 000 000 000

0 - 1 000 000 000

1 - 250

35, 51, 86, 72, 98, 18, 105,
15, 50, 105, 107, 78, 85,
11, 39, 67, 43, 43, 43, 101,
13, 27, 47, 108, 75, 10,
107, 29, 55, 75, 94, 56, 25,
81, 7, 85, 3, 28, 101, 75,
89, 7, 45, 57, 69, 62

1

2

3

4

5

Single List

From

To

Number(s)

1

111

59

0 - 1 000 000 000

0 - 1 000 000 000

1 - 250

46, 27, 15, 86, 86, 101,
108, 45, 90, 76, 11, 80, 54,
35, 51, 86, 72, 98, 18, 105,
15, 50, 105, 107, 78, 85,
11, 39, 67, 43, 43, 43, 101,
13, 27, 47, 108, 75, 10,
107, 29, 55, 75, 94, 56, 25,

1

2

3

4

5

Lampiran 8

RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. Data Pribadi

Nama : Annisaa Meilani Ali
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Watampone, 29 Mei 2000
Alamat : Bumi Tamalanrea Permai
Email : annisaa29meilani.ali.official@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Kartika Wirabuana (2005-2006)
2. SD Negeri 13 Biru (2006-2012)
3. MTsN Watampone (2012-2015)
4. SMA Negeri 1 Bone (2015-2018)
5. Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2018-2022)
6. Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Universitas Hasanuddin (2023-2025)

C. Riwayat Organisasi

1. Staf BKPR (Badan Khusus Remaja dan Anak) Ikatan Senat Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Indonesia (ISMKMI) Wilayah Sulselbar Periode 2019-2020
2. Anggota Divisi Wirausaha INHESTY (Komunitas Mahasiswa Kesehatan Interprofesional) Periode 2019-2020
3. Staf Keperempuanan HMI Komisariat Kesehatan Masyarakat Periode 2019-2020
4. Staf Direktorat Advokasi Ikatan Senat Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Indonesia (ISMKMI) Periode 2020-2021
5. Anggota Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (Maperwa) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Periode 2020-2021
6. Akademi Mahasiswa Berprestasi (Mapres) Periode 2021-2022
7. Koordinator Bidang Kemahasiswaan *Health Administration and Policy Student Community* (HAPSC) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Periode 2021-2022
8. Staf *Research and Advocacy* (RnA) *Indonesia Youth Diplomacy* (IYD) *Local Chapter of South Sulawesi* Periode 2023-2024