

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif di wilayah kerjanya. Puskesmas memiliki fungsi penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan primer di wilayah kerjanya, yang terdekat dengan masyarakat sebagai kontak pertama Pelayanan Kesehatan (Permenkes RI, 2024)

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat dan memiliki fungsi sebagai kontak pertama bagi rakyat dalam mendapatkan pelayanan Kesehatan. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan terdepan dan salah satu penentu indikator keberhasilan pembangunan kesehatan di suatu wilayah, dituntut untuk mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatannya (Lestari, 2020).

Mutu atau kualitas memegang peranan yang sangat penting dalam terlaksananya pelayanan kesehatan yang memadai di masyarakat. Selain untuk menjaga standar pelayanan yang ada, kualitas juga menentukan pertimbangan dan penilaian pelanggan untuk menggunakan jasa dari penyedia layanan kesehatan (Wulansari, G., & Wahyono, B., 2022). Salah satu aspek yang menggambarkan kualitas layanan tercermin dari hasil kinerja sumber daya manusia sebagai pelaksana layanan tersebut (Widiarini et al., 2020).

Untuk memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menetapkan

Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan. Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan terdiri dari SPM Kesehatan Daerah Provinsi dan SPM Kesehatan Daerah Kabupaten/Kota. Pelayanan di dalam SPM Bidang Kesehatan ini lebih terfokus pada pelayanan yang bersifat peningkatan/promotif dan pencegahan/preventif mencakup peningkatan kesehatan, perlindungan spesifik, diagnosis dini dan pengobatan tepat, pencegahan kecacatan dan rehabilitasi (Permenkes, 2019).

Berdasarkan Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2023 didapatkan bahwa capaian indikator “Persentase Kabupaten/Kota yang Melaksanakan SPM” pada tahun 2023 capaiannya sebesar 82,18 % dari target 100%. Capaian ini bila dibandingkan dengan capaian tahun 2021 dan 2022 mengalami tren kenaikan dari semula 54,47% (2021) menjadi 70,03% (2022). Sedangkan distribusi capaian berdasarkan provinsi, tertinggi adalah DKI Jakarta, sementara yang terendah adalah provinsi Papua Pegunungan dan rata-rata capaian secara nasional adalah 82,12%. Disparitas capaian antar wilayah menunjukkan adanya ketimpangan kapasitas sumberdaya termasuk tata kelola dan kompetensi SDM yang bervariasi antar wilayah. Adapun capaian SPM Provinsi Jawa Timur tahun 2024 adalah 98,7% dari target 100%. Capaian ini mengalami tren kenaikan bila dibandingkan dengan capaian SPM tahun 2023 yang semula 95,90%.

Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto telah menetapkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang mencakup 12 indikator, meliputi Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil, Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin, Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir, Pelayanan Kesehatan Balita, Pelayanan Kesehatan Pada Usia Pendidikan Dasar, Pelayanan Kesehatan Pada Usia Produktif, Pelayanan

Kesehatan Pada Usia Lanjut, Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi, Pelayanan Kesehatan Penderita Diabetes Melitus , Pelayanan Kesehatan Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) Berat , Pelayanan Kesehatan Orang Terduga Tuberkulosis , dan Pelayanan Kesehatan Orang Dengan Risiko Terinfeksi Virus Yang Melemahkan Daya Tahan Tubuh Manusia (*Human Immunodeficiency Virus*).

Berdasarkan Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2023 didapatkan bahwa capaian indikator “Persentase Kabupaten/Kota yang Melaksanakan SPM” pada tahun 2023 capaiannya sebesar 82,18 % dari target 100%. Capaian ini bila dibandingkan dengan capaian tahun 2021 dan 2022 mengalami tren kenaikan dari semula 54,47% (2021) menjadi 70,03% (2022). Sedangkan distribusi capaian berdasarkan provinsi, tertinggi adalah DKI Jakarta, sementara yang terendah adalah provinsi Papua Pegunungan dan rata-rata capaian secara nasional adalah 82,12%. Disparitas capaian antar wilayah menunjukkan adanya ketimpangan kapasitas sumberdaya termasuk tata kelola dan kompetensi SDM yang bervariasi antar wilayah. Adapun capaian SPM Provinsi Jawa Timur tahun 2024 adalah 98,7% dari target 100%. Capaian ini mengalami tren kenaikan bila dibandingkan dengan capaian SPM tahun 2023 yang semula 95,90%.

Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto telah menetapkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang mencakup 12 indikator, meliputi Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil, Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin, Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir, Pelayanan Kesehatan Balita, Pelayanan Kesehatan Pada Usia Pendidikan Dasar, Pelayanan Kesehatan Pada Usia Produktif, Pelayanan Kesehatan Pada Usia Lanjut, Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi, Pelayanan Kesehatan Penderita Diabetes Melitus , Pelayanan Kesehatan Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) Berat , Pelayanan Kesehatan Orang Terduga

Tuberkulosis , dan Pelayanan Kesehatan Orang Dengan Risiko Terinfeksi Virus Yang Melemahkan Daya Tahan Tubuh Manusia (*Human Immunodeficiency Virus*).

Pada tahun 2023, capaian SPM di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto mencapai angka 99.76%. Namun, pada tahun 2024, tercatat penurunan signifikan menjadi 94.34%. Adapun 3 indikator dengan penurunan yang signifikan adalah Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin sebesar 16,66% tahun 2023 menjadi 83,34% tahun 2024; Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil sebesar 14,38% dari 100% tahun 2023 menjadi 85,62% tahun 2024; dan Kesehatan Bayi Baru Lahir sebesar 12,35% dari 99,79% tahun 2023 menjadi 87,44% tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan adanya penurunan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat, yang berpotensi berpengaruh terhadap kesehatan masyarakat di Kabupaten Mojokerto (Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto, 2024). Salah satu faktor utama yang berperan dalam penurunan capaian SPM Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto di tahun 2024 adalah kinerja puskesmas, salah satunya yang ada di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Sooko dan Jetis Kabupaten Mojokerto, yang masing-masing menunjukkan kinerja yang berbeda.

Penilaian Kinerja Puskesmas terdiri dari Kinerja Admen dan Kinerja Program. Indikator Kinerja Program meliputi Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial dan Perkesmas, Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan, Upaya Kesehatan Perorangan (UKP), dan Mutu. Meskipun data capaian kinerja pada UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis menunjukkan adanya peningkatan tapi pada capaian kinerja program UPTD Puskesmas Sooko mengalami penurunan yang signifikan dari 96,71% tahun 2023 menjadi 92,55% tahun 2024. Adapun 2 indikator kinerja yang mengalami penurunan signifikan adalah pada kinerja UKP sebesar 10,18% dari 94,17% tahun 2023

menjadi 83,99% tahun 2024 dan kinerja mutu sebesar 5,54% dari 97,68% tahun 2023 menjadi 92,14 tahun 2024. Sedangkan capaian kinerja program UPTD Puskesmas Jetis mengalami tren kenaikan yang signifikan dari 78,05% tahun 2023 menjadi 91,26 % tahun 2024. Dua indikator kinerja yang mengalami kenaikan signifikan adalah kinerja Mutu sebesar 40,79% dari 59,01% tahun 2023 menjadi 99,80% tahun 2024 dan kinerja UKP sebesar 17,92% dari 72,88% tahun 2023 menjadi 90,8% tahun 2024 (Rekapitulasi Capaian Kinerja UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis, 2024). Tren penurunan capaian kinerja program pada UPTD Puskesmas Sooko dan tren kenaikan capaian kinerja program pada UPTD Puskesmas Jetis disebabkan oleh faktor-faktor yang terkait langsung dengan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan data jumlah kunjungan pasien di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis pada tahun 2024 menunjukkan adanya tren penurunan sebesar 59,45% yang berkunjung di UPTD Puskesmas Sooko dan sebesar 27,06% yang berkunjung di UPTD Puskesmas Jetis (Epusk UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis, 2024). Tren penurunan jumlah kunjungan pasien di puskesmas dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kualitas pelayanan, kinerja pegawai, beban kerja, dan manajemen puskesmas, sementara faktor eksternal mencakup aksesibilitas, persaingan dengan fasilitas kesehatan lain, kebijakan kesehatan, dan persepsi masyarakat terhadap puskesmas. Kedua faktor ini saling terkait dan mempengaruhi pengalaman pasien yang pada akhirnya menentukan keputusan mereka untuk mengunjungi puskesmas (Sugiarto, E.,2020).

Beberapa keluhan disampaikan pasien UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis, lewat kotak saran yang telah disediakan maupun melalui aplikasi SuKMa e-Jatim. Dari banyaknya masukan yang disampaikan oleh pasien melalui kotak

saran, selain memberikan saran, apresiasi juga menyampaikan keluhan. Keluhan yang disampaikan pasien UPTD Puskesmas Sooko diantaranya mengenai prosedur pengurusan administrasi, pelayanan yang kurang ramah, informasi yang tidak jelas, sarana dan prasarana yang kurang memadai dan pengobatan yang lamban. Hal ini mengakibatkan terjadinya tren penurunan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan UPTD Puskesmas Sooko dari 88,87 di tahun 2023 menjadi 86,18 di tahun 2024. Terdapat 3 unsur dengan nilai terendah yaitu sarana dan prasarana sebesar 3,3; unsur waktu pelayanan sebesar 3,34; dan unsur persyaratan sebesar 3,34. Sedangkan nilai IKM UPTD Puskesmas Jetis menunjukkan adanya tren kenaikan dari 85,94 di tahun 2023 menjadi 91,12 di tahun 2024. Tiga unsur yang memperoleh nilai tertinggi adalah biaya/tarif sebesar 3,96; unsur persyaratan sebesar 3,78; dan unsur kompetensi pelaksana sebesar 3,76 (Aplikasi SuKMa e-Jatim UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis tahun 2024). Tren penurunan dan kenaikan nilai IKM UPTD Puskesmas ini mencerminkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas yang optimal atau kurang optimal sehingga memengaruhi kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat (Kemenkes, 2020).

"Puskesmas dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi cenderung memiliki capaian kinerja institusi yang lebih baik, seperti cakupan imunisasi, pelayanan ibu dan anak, serta penurunan angka stunting." — Suryani & Prabowo (2023). Kinerja pegawai merupakan faktor strategis yang menentukan efektivitas pelayanan kesehatan di Puskesmas. Pegawai yang kompeten, termotivasi, dan memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Menurut Suryani & Prabowo (2023), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja individu pegawai dengan kinerja organisasi Puskesmas, terutama dalam hal kepatuhan

terhadap standar pelayanan minimal (SPM) dan target indikator program kesehatan.

Menurut Gibson et al. (2020), kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam dunia organisasi yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Dalam konsep ini, kinerja tidak hanya dilihat dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam individu (seperti kemampuan dan motivasi) maupun faktor dari luar individu seperti faktor organisasi (yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya dan fasilitas, beban kerja dan kompensasi serta penghargaan) dan lingkungan (yaitu stabilitas ekonomi dan politik, teknologi dan informasi).

Kemampuan dan motivasi merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Kedua faktor ini sangat penting karena dapat meningkatkan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang optimal terjadi ketika kemampuan dan motivasi bekerja bersama. Meskipun pegawai memiliki kemampuan yang tinggi, tanpa motivasi yang memadai, mereka mungkin tidak akan menggunakan kemampuan tersebut secara maksimal. Sebaliknya, jika pegawai memiliki motivasi yang sangat tinggi tetapi tidak memiliki kemampuan yang cukup, mereka akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, kedua faktor ini harus saling mendukung untuk menciptakan kinerja yang efektif (Gibson et al., 2020).

Sutrisno & Indriani (2021) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan beban kerja. Fahmi & Hasan (2021) dalam

penelitiannya menyebutkan bahwa kemampuan pegawai, terutama kemampuan teknis, sangat berperan dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi kinerja pegawai.

Gibson et al., 2020 juga menyebutkan bahwa beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan individu akan mendukung kinerja yang lebih baik, sedangkan kompensasi yang adil, baik secara finansial maupun non-finansial, akan memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Kedua faktor ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, di mana pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Beehr, T. A., & Glazer, S. (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berhubungan dengan stres kerja, sementara beban kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan keterlibatan. Hart, P. M. (2022), dalam penelitiannya, menjelaskan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Sedangkan Pratama & Yuliana (2020) dalam studi mereka menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai berhubungan langsung dengan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Rini & Wirawan (2022) juga menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor industri kreatif Indonesia.

Berdasarkan fakta yang terjadi di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis dalam hal capaian kinerja, jumlah kunjungan pasien dan nilai IKM yang berdampak langsung pada penurunan capaian SPM Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan masyarakat di Kabupaten Mojokerto. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Puskesmas Melalui Kinerja Pegawai Sebagai Variabel *Intervening* di

UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis Kabupaten Mojokerto”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis?;
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis?;
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis?;
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis?;
5. Apakah terdapat pengaruh faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja puskesmas melalui kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Puskesmas melalui kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis Kabupaten Mojokerto.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi kemampuan, motivasi, beban kerja, dan kompensasi pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis;
- b. Mengidentifikasi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis;
- c. Mengidentifikasi kinerja UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis;

- d. Menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis;
- e. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis;
- f. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis:
- g. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis:
- h. Menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja puskesmas melalui kinerja pegawai sebagai variabel *intervening* di UPTD Puskesmas Sooko dan Jetis.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Instansi

Sebagai bahan dan masukan terkait dengan bidang manajemen sumber daya manusia dan mutu pelayanan di bidang kesehatan khususnya pada masalah kinerja pegawai Puskesmas sehingga bisa dilakukan sebuah evaluasi agar kinerja pegawai lebih optimal yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja Puskesmas.

b. Manfaat bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dokumentasi untuk dijadikan sebagai referensi karya ilmiah mahasiswa/penulis selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

a. Manfaat bagi penulis

Adapun harapan dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen khususnya SDM dan Pelayanan di bidang kesehatan, terutama mengenai upaya pengoptimalisasi kinerja tenaga kesehatan di puskesmas dalam pelayanan kesehatan terhadap masyarakat serta untuk menerapkan ilmu atau teori yang di dapat selama menjadi mahasiswa ke dalam kehidupan nyata.

b. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi bagi penelitian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan judul seperti ini.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----	--	----------------	------------------

1	Kurnia Cipta Perdana, Dedek Sutinbuk, M. Fahd Asmaruddin (2024): Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas	Uji univariat dan bivariat	Tidak terdapat hubungan antara variabel kualitas kerja dengan kinerja dan nilai $p = 0,941 > \text{Sig } 0,05$. Terdapat hubungan antara variabel kuantitas kerja dengan kinerja dan nilai $p = 0,000 < \text{Sig } 0,05$. Tidak terdapat hubungan antara variabel efektivitas dengan kinerja dan nilai $p = 0,973 > \text{Sig } 0,05$. Terdapat hubungan antara variabel ketepatan waktu dengan kinerja dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan terdapat hubungan antara variabel kemandirian dengan kinerja dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Kesimpulan terdapat hubungan antara aspek kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kemandirian dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas
---	---	----------------------------	---

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Sulaiman Sulaiman, Ismail Efendy , Tri Niswati Utami (2024): Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya	Regresi logistik	ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, insentif, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3	Hasma, Andi Alim, Achmad R. Muttaqien Al-Maidin, Ekafadly Jusuf (2024): Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Rarowatu Kabupaten Bombana	Uji Chi-Square untuk dan Uji regresi linear berganda	variabel karakteristik individu dengan nilai $p = <0,001$, beban kerja dengan nilai $p = <0,001$ dan kepemimpinan dengan nilai $p = 0,003$ mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai, sedangkan variabel psikologis dengan nilai $p = 0,158$ tidak berhubungan dengan kinerja pegawai di puskesmas Rarowatu. Adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan bahwa semakin buruk karakteristik individu, beban kerja dan kepemimpinan maka semakin buruk juga hasil dari kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan bahwa variabel independen paling berhubungan dengan variabel dependen adalah karakteristik individu dan kepemimpinan.

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----	------------------------------------	----------------	------------------

4	Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D. ., & Sinaga, J. (2023): Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023	Regresi Logistik Binary	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas adalah iklim organisasi (15,09), disiplin kerja (OR 49,15), dan Kompetensi (OR 18,53). Variabel yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah reward system. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas adalah disiplin kerja.
5	Amrin Banne, Sukri, Dirham Latief, Indah Pratiwi (2023): Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. PLN. (PERSERO) ULTG Palopo	Uji validitas, uji reliabilitas, penganalisis regresi berganda, pengujian asumsi klasik, uji f, uji t.	1)terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2)terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 3)terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 4)terdapat pengaruh antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara beriringan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.
6	Prima Berliana (2023): Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Uptd Puskesmas Geyer Ii Di Kabupaten Grobogan	Regresi linier berganda dengan metode pengumpulan data penyebaran kuesioner	variabel disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keryawan, serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----	------------------------------------	----------------	------------------

7	Prima Berliana (2023): Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Uptd Puskesmas Geyer Ii Di Kabupaten Grobogan	Regresi linier berganda dengan metode pengumpulan data penyebaran kuesioner	Variabel disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Elga Venti Pravitasari (2023): Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1)	Metode PLS (Partial Least Square)	Ada pengaruh tidak signifikan dari variable stress kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh dan signifikan. Pengaruh dan signifikan juga ditunjukkan dari hasil analisis pada variable kepuasan kerja terhadap kinerja. Kemudian, variable stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Variabel Motivasi kerja terhadap kepuasan juga memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Selanjutnya variable stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----	------------------------------------	----------------	------------------

9	Widiana yus, Paul Sirait, Amenda Sebayan (2022): Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Kesehatan dalam Rangka Pelaksanaan Vaksinasi COVID-19 Kepada Masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan Tahun 2022	Uji Chi-Square	Terdapat hubungan antara pengalaman kerja, kerjasama, keterampilan, penghargaan, insentif, pendistribusian pekerjaan, dan wewenang dengan kinerja petugas kesehatan dalam rangka pelaksanaan vaksinasi COVID- 19 kepada masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan. Perbaikan kinerja petugas kesehatan dapat terjadi bila terdapat peningkatan pengalaman, keterampilan, dan pemberian penghargaan atau insentif.
10	Febyolla Presilawati, Ali Amin, Andi Fahmi (2022): Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh	Analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial)	Secara uji serempak antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. Kemudian secara parsial yaitu variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
11	Zaky Fahmi (2021): Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar	Analisis univariat dan bivariat (uji statistik chi square)	tidak ada hubungan pendidikan ($p=0,221$), ada hubungan motivasi kerja ($p=0,000$), ada hubungan disiplin kerja ($p=0,000$), ada hubungan sikap ($p=0,000$) dan ada hubungan dukungan sumber daya ($p=0,000$).
12	Hastuti (2021): Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Mamuju	Uji validitas, uji reliabilitas, uji instrumen, penelitian, uji regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji koefisien korelasi, uji T dan uji F	motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Mamuju berdasarkan nilai R Square yang diperoleh dari hasil perhitungan koefisien.
13	Fitri Afrianti, Pujiyanto, Yaslis Ilyas, Puput Oktamianti, Ahmad Muddatsir, Yuliandi (2020): Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Celikah Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2020 = Analysis of	Analisis bivariat (chi-square) dan uji regresi logistik berganda menggunakan analisis multivariat	Faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Celikah adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan Imbalan. Faktor yang paling berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Celikah Tahun 2020 adalah Disiplin kerja.

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Faktors Related to Employee Performance of Puskesmas Celikah, Ogan Komering Ilir District in 2020		
14	Ardin Marliyus (2020): Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung	Regresi liniear berganda	Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Thitung dan Ttabel sebesar -1,081, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 3,703, motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,111, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 5,912 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
15	Amelia, N., Indarti, I., Kriswanto, E., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Publik: Studi Kasus pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Tahun 2021.	Analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
-----	------------------------------------	----------------	------------------

16	<p>Lubis, D. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Balanced Scorecard dengan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia).</p>	<p>Metode kuantitatif dengan SEM-PLS</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.</p> <p>Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi serta memediasi kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.</p>
----	---	--	--