

# Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Bontomarannu Gowa

Ali Imran<sup>1\*</sup>, Shermina Oruh<sup>2</sup>, Muslimin S<sup>2</sup>, Rusnita<sup>2</sup>, Adriyani Adam<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Institut Kesehatan Pelamonia Makassar

<sup>2</sup> Universitas Pejuang Republik Indonesia

<sup>3</sup> Poltekkes Kemenkes Makassar

\*Corresponding author: [wahabthamrin1@gmail.com](mailto:wahabthamrin1@gmail.com)

Info Artikel: Diterima bulan Mei 2024 ; Publikasi bulan Juni 2024

---

## ABSTRACT

*In order to improve the level of public health. There are many things that need to be considered, one of which is considered to have a quite important role, namely health care. So that the desired health management can be carried out well. There are many conditions that must be met, one of which is that the health service must have good quality values. Performance will be directed at all efforts carried out using human resources and supporting work facilities, thus all ideas and policies are taken to increase the company's work productivity. Efforts to compress existing resources to make something happen optimally by combining sources and results in an optimal form, human labor, in addition to facilities and other production sources are resources that must be utilized fully and purposefully. This research aims to determine the relationship between competence, work discipline and satisfaction with employee performance. The type of research used is an observational study with a cross sectional study approach. The population of this study was 49 civil servants, and the sample in this study was a total population of 49 people. The results of the research show that there is a relationship between competency, work discipline and employee satisfaction with employee performance at the Bontosunggu Community Health Center, Gowa Regency. Bontomarannu Community Health Center can prioritize developing the work competencies of its employees through training, workshops and further education as well as providing rewards for employees who excel. This will help improve the quality of service provided by employees. The conclusion of this research is that there is a relationship between work competency, work discipline, job satisfaction and employee performance at the Bontomarannu Community Health Center, Gowa Regency.*

*Keywords : competency; discipline, satisfaction, performance*

---

## ABSTRAK

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Banyak hal yang perlu diperhatikan antara lain yang dipandang mempunyai peranan yang cukup penting adalah penyelenggaraan kesehatan. Agar penyelenggaraan kesehatan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Banyak syarat yang harus dipenuhi salah satunya adalah pelayanan kesehatan tersebut harus mempunyai nilai mutu yang baik. Kinerja akan diarahkan pada segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan fasilitas kerja yang mendukung didalamnya, dengan demikian semua gagasan dan kebijaksanaan yang diambil untuk usaha meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Usaha untuk memampatkan sumber daya yang ada untuk mewujudkan sesuatu secara maksimal dengan memadukan sumber dan hasil dalam bentuk yang optimal, tenaga kerja manusia, disamping fasilitas dan sumber produksi lainnya adalah sumber daya yang harus dimanfaatkan secara penuh dan terarah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional study dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dari penelitian ini adalah 49 orang PNS, dan sampel dalam penelitian ini yaitu total populasi berjumlah 49 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bontosunggu Kabupaten Gowa. Puskesmas Bontomarannu dapat memprioritaskan pengembangan kompetensi kerja pegawainya melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjutan serta memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Kesimpulan penelitian ini Ada hubungan antara kompetensi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Kata kunci : kompetensi; disiplin; kepuasan, kinerja

## PENDAHULUAN

Pembangunan dibidang kesehatan diarahkan untuk mempertinggi derajat kesehatan pada umumnya dan untuk mewujudkan hidup sehat yang sesuai dengan sistem kesehatan nasional demi terwujudnya masyarakat yang sehat. Kesehatan yang semula berupaya untuk penyembuhan penderita secara berangsur-angsur berkembang kearah kesatuan upaya kesehatan untuk seluruh masyarakat dan peran serta masyarakat untuk peningkatan, pencegahan, dan pemulihan yang bersifat menyeluruh dan berkesinambungan.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah mengeluarkan laporan terbaru mengenai keselamatan jalan raya dengan judul 'Global Status Report on Road Safety.' Berdasarkan laporan tersebut yang mengumpulkan data dari tahun 2016, setiap 24 detik, satu orang meninggal dunia akibat kecelakaan lalu lintas. Secara rata-rata, 1,35 juta orang di seluruh dunia kehilangan nyawa karena insidenkecelakaan di jalan raya. Jumlah ini mengalami peningkatan sekitar 100.000 orangdalam kurun waktu tiga tahun. WHO juga menyoroti fakta bahwa kecelakaan lalulintas menjadi penyebab kematian nomor satu bagi anak-anak dan orang muda berusia 5 hingga 29 tahun (Anton,2018).

Di Indonesia berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja mencapai 221.740 kasus pada 2020. Jumlah itu naik menjadi 234.370 kasus pada 2021 dan 265.334 kasus sampai dengan November 2022. (Kementerian Tenaga Kerja, 2022)

Keberhasilan pembangunan kesehatan sangat ditentukan oleh peran aktif masyarakat dalam penyelenggaraan upaya kesehatan yang didukung oleh tenaga- tenaga profesional, handal dan kreatif. Pembangunan kesehatan yang menerapkan paradigma pembangunan kesehatan baru yaitu paradigma sehat dan profesional yang merupakan upaya untuk lebih meningkatkan kesehatan yang bersifat proaktif, paradigma tersebut merupakan modal pembangunan kesehatan jangka panjang yang mampu mendorong masyarakat bersikap mandiri dalam menjaga kesehatan melalui kesehatan yang lebih tinggi, pada pentingnya pelayanan kesehatan (promotif) dan pencegahan penyakit (preventif), (Depkes.RI,2020).

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Banyak hal yang perlu diperhatikan antara lain yang dipandang mempunyai peranan yang cukup penting adalah penyelenggaraan kesehatan. Agar penyelenggaraan kesehatan yang diinginkan dapat terlaksana dengan baik. Banyak syarat yang harus dipenuhi salah satunya adalah pelayanan kesehatan tersebut harus mempunyai nilai mutu yang baik. (Hidayat,2018).

Kinerja akan diarahkan pada segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan fasilitas kerja yang mendukung didalamnya, dengan demikian semua gagasan dan kebijaksanaan yang diambil untuk usaha meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Bertitik tolak dari hal tersebut maka usaha untuk memampatkan sumber daya yang ada untuk mewujudkan sesuatu secara maksimal dengan memadukan sumber dan hasil dalam bentuk yang optimal, tenaga kerja manusia, disamping fasilitas dan sumber produksi lainnya adalah sumber daya yang harus dimanfaatkan secara penuh dan terarah (Kumala, 2018).

Untuk memahami strategi peningkatan produktivitas suatu pelayanan kesehatan secara lebih baik maka dilakukan analisis secara lebih tajam terhadap kondisi kerja yang tidak produktif (Desthiani, 2018). Untuk mewujudkan hal tersebut di atas diselenggarakan berbagai upaya kesehatan yang didukung antara lain sumber daya tenaga kesehatan yang memadai sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan, oleh karena itu pola pengembangan sumber daya tenaga kesehatan perlu disusun secara cermat yang meliputi perencanaan, pengadaan dan penempatan tenaga kesehatan yang berskala nasional (Toifah, 2016). Sehingga untuk mencapai pembangunan kesehatan yang menuju terciptanya Indonesia sehat, maka sangat dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan selaras dengan kebutuhan dan menentukan perkembangan tenaga kesehatan terutama dalam menghadapi tantangan masa depan yang semakin kompleks.

Keluhan masyarakat sering terjadi oleh karena pelayanan kesehatan yang kurang memuaskan. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, kedokteran, dan kesehatan maka diperlukan peningkatan kualitas atau mutu pelayanan kesehatan kepada petugas pelaksana pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan dan kepuasan pelanggan atau pasien menjadi salah satu strategi yang penting yang tidak bias diabaikan oleh para penentu kebijakan dibidang kesehatan (Taryaman, 2016).

Salah satu masalah yang perlu diantisipasi oleh keprofesionalisme tenaga kesehatan dimasa depan oleh karena itu perlunya dikembangkan suatu sistem peningkatan keprofesionalisme tenaga kesehatan yang melindungi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan. Sistem ini diharapkan mampu mengatasi hambatan-hambatan dibidang penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang dapat mengarahkan system pemeliharaan kesehatan kesuatu pelaksanaan yang lebih terkoordinir.

Dalam bidang kesehatan tampak bahwa dalam penanganan masalah kesehatan masyarakat, keberhasilannya sangat ditentukan oleh kinerja dan kualitas manusia yang bertindak sebagai tenaga kesehatan yang profesional.

Hasil observasi lapangan dan pengumpulan data awal di Puskesmas Bontomarannu dimana meningkatnya kunjungan pasien pertahun dan jam kerja yang terbatas selama 8 jam perhari akan mempengaruhi kinerja setiap tenaga kesehatannya. Pada Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan jumlah pengunjung tiap tahunnya . Pada tahun 2019 jumlah kunjungan 565, tahun 2020 jumlah kunjungan 435 dan tahun 2021 jumlah kunjungan 421 dan tahun 2022 sebanyak 368 kunjungan pasien. Dari besarnya jumlah kunjungan tersebut maka standarisasi 1 orang tenaga kesehatan maksimal melayani pasien, sementara keberadaan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu kabupaten Gowa Sulawesi Selatan relatif sedikit dibanding jumlah pasien pada Puskesmas tersebut yang tiap tahunnya bertambah hal tersebut memungkinkan rata-rata 1 orang tenaga kesehatan khususnya bagian konsultasi/tindakan dan apotik harus bertanggung jawab dengan banyak pasien. Hal ini kemudian berimplikasi langsung pada produktivitas kinerja pegawai pada Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.

Tenaga kesehatan merupakan salah satu faktor yang penting dalam upaya penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang optimal di masyarakat. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas, setiap tenaga kesehatan harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang optimal, sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang diharapkan. Tenaga yang ada di Puskesmas adalah sumber daya manusia (SDM) utama yang dimiliki oleh Puskesmas. Oleh karena itu, perlu dibina dan dikembangkan baik motivasi, inisiatif dan keterampilannya, sehingga dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan sistem manajemen modern. Tenaga yang ada di Puskesmas juga merupakan penentu keberhasilan pelayanan kesehatan yang bermutu. Dengan melihat masa kerja dan

hubungan antar manusia bagi tenaga kesehatan merupakan pilar-pilar utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas yang merupakan sentra pelayanan kesehatan masyarakat.

Keberhasilan seseorang dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan sangat ditentukan oleh kualitas kerja yang kompleks dibanding dengan tingkat penilaian masyarakat dari latar belakang yang berbeda. Seorang tenaga kesehatan dituntut untuk menggunakan kemampuan dalam pelayanan kesehatan yang dilakukan, khususnya dalam memberikan pelayanan pada pasien sehingga dengandemikian dapat memberikan dampak positif sesuai basic ilmu yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023.

## MATERI DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional study dengan pendekatan “ Cross Sectional Study “ dengan maksud ingin mengetahui hubungan antara disiplin kerja, kompetensi, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan 2023. Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan yang akan dilakukan pada bulan Juni-September 2023. Populasi adalah semua tenaga kesehatan yang PNS dan bekerja di Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023 sebanyak 49 orang PNS. Sampel adalah seluruh tenaga kesehatan yang bertugas pada Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan 2023. Besar sampel yang ditarik sama dengan jumlah populasi yaitu 49 orang PNS. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung dengan responden, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya mengenai disiplin kerja, kompetensi, kepuasan. Data Sekunder diperoleh dari Puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, Literatur-literatur internet dan buku- buku penunjang lainnya yang terkait dengan penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer program yaitu dengan metode dengan membuat Variable, input data dan pengolahan data. Penyajian data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi gambaran masing- masing variabel penelitian (analisis univariat) dan tabel silang hubungan antara variabel penelitian (analisis bivariat) disertai penjelasan.

## HASIL

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus- september sampai 2023, dengan jumlah sampel adalah 49 orang. Hasil olahan data akan ditampilkan dalam bentuk table dan narasi.

Tabel 1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur  
Di Puskesmas Bontomarannu Gowa

Kelompok Umur (Tahun)	n	%
25 – 30	6	12,2
31 – 35	8	16,3
36 – 40	11	22,4
41 – 45	9	18,4
≥ 46	15	30,6
<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Tabel 2.  
Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan  
Di Puskesmas Bontomarannu Gowa

Kompetensi	Kinerja				Jumlah		P-Value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Cukup</b>	18	66,67	9	33,33	27	55,10	0,00
<b>Kurang</b>	6	27,27	16	72,73	22	44,90	
<b>Jumlah</b>	24	48,98	25	51,02	49	100	

Tabel 3.  
Hubungan Antara Disiplin Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan  
Di Puskesmas Bontomarannu Gowa

Disiplin	Kinerja				Jumlah		P-Value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Cukup</b>	20	76,92	6	23,08	26	53,06	0,00
<b>Kurang</b>	4	17,39	19	82,61	23	46,94	
<b>Jumlah</b>	24	48,98	25	51,02	49	100	

Tabel 4.  
Hubungan Antara Kepuasan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan  
Di Puskesmas Bontomarannu Gowa

Kepuasan	Kinerja				Jumlah		P-Value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
<b>Cukup</b>	16	66,67	8	33,33	24	48,98	0,00
<b>Kurang</b>	8	32,00	17	68,00	25	51,02	
<b>Jumlah</b>	24	48,98	25	51,02	49	100	

## PEMBAHASAN

### Kompetensi

Penelitian ini menganalisis hubungan antara kompetensi tenaga kesehatan dengan kinerja mereka di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari sejumlah responden yang bekerja di Puskesmas tersebut. Dalam analisis data, kami menggunakan tabel yang menunjukkan hubungan antara kompetensi dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas tersebut. Dari tabel tersebut, kita dapat melihat hasil yang menarik dan signifikan.

Dalam analisis data ini, kami akan memperjelas makna dari tabel tersebut, serta menggali implikasi temuan ini dalam konteks pelayanan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Dengan memahami hubungan antara kompetensi dan kinerja, kita dapat mengevaluasi apakah upaya pengembangan kompetensi tenaga kesehatan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa, merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan penting di daerah tersebut. Tenaga kesehatan di Puskesmas ini memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat setempat. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan sangat bergantung pada kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas medis dan administratif.

Tabel yang disajikan dalam penelitian ini menunjukkan distribusi responden berdasarkan tingkat kompetensi dan kinerja mereka. Ada dua kelompok utama dalam tabel ini, yaitu responden dengan kompetensi cukup dan responden dengan kompetensi kurang. Masing-masing kelompok tersebut kemudian dibagi lagi berdasarkan kinerja mereka, yaitu kinerja cukup dan kinerja kurang. Dari 27 responden yang memiliki kompetensi cukup, sebanyak 18 responden atau sekitar 66,67% dari mereka juga memiliki kinerja yang cukup. Ini berarti mayoritas dari responden dengan kompetensi cukup mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik dan efektif.

Namun, ada juga 9 responden atau sekitar 33,33% yang memiliki kompetensi cukup tetapi kinerjamereka kurang baik. Ini bisa menjadi perhatian, karena meskipun memiliki kompetensi yang cukup, mereka belum mampu mengoptimalkan kinerja mereka. Di sisi lain, dari 22 responden yang memiliki kompetensi kurang, hanya 6 responden atau sekitar 27,27% yang memiliki kinerja yang cukup. Ini berarti sebagian kecil dari responden dengan kompetensi kurang mampu melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Sementara itu, sekitar 16 responden lainnya atau sekitar 72,73% yang memiliki kompetensi kurang, juga memiliki kinerja kurang. Ini mengindikasikan bahwa ada kesesuaian antara tingkat kompetensi dan tingkat kinerja.

Namun, yang lebih penting adalah hasil dari uji statistik yang telah dilakukan. Nilai P yang diperoleh adalah 0,00, dengan catatan bahwa P lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang telah ditentukan. Ini berarti kita menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan kata lain, ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salju (2023) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo" Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Nilai signifikan Pengembangan sebesar 0,030 nilai ini berada di bawah 0,05 yang berarti Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian yang menyatakan bahwa Pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Temuan dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi yang penting dalam konteks pelayanan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, temuan ini menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi tenaga kesehatan. Dengan meningkatkan kompetensi mereka, diharapkan kinerja mereka juga akan meningkat. Puskesmas dapat mengambil langkah-langkah untuk memberikan pelatihan, pendidikan, dan sumber daya lainnya kepada tenaga kesehatan guna meningkatkan kompetensi mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kesehatan dengan kompetensi yang cukup dapat mencapai kinerja yang baik. Oleh karenanya, Puskesmas perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi ini dapat membantu mengidentifikasi masalah dalam pelaksanaan tugas dan memberikan umpan balik kepada tenaga kesehatan untuk perbaikan.

Pengelolaan Sumber Daya: Puskesmas juga perlu mempertimbangkan pengelolaan sumber daya mereka dengan lebih efisien. Ini termasuk alokasi sumber daya manusia dan finansial untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pengawasan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Peningkatan Pelayanan: Dengan meningkatkan hubungan antara kompetensi dan kinerja, Puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Ini akan berdampak positif pada kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di Kabupaten Gowa.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara kompetensi dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi berperan penting dalam menentukan kinerja, dan ada hubungan yang signifikan antara keduanya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan harus menjadi fokus utama Puskesmas dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu dan juga menjadi kontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja dalam sektor kesehatan.

### Disiplin Kerja

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Data yang dikumpulkan dari responden di Puskesmas tersebut memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana tingkat disiplin kerja berhubungan dengan kinerja mereka.

Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan di wilayah Kabupaten Gowa, Puskesmas Bontomarannu memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat setempat. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan di Puskesmas ini sangat bergantung pada berbagai faktor, termasuk tingkat disiplin kerja mereka. Dalam tabel yang disajikan dalam penelitian ini, terdapat dua kelompok utama, yaitu responden dengan tingkat disiplin kerja yang cukup dan responden dengan tingkat disiplin kerja yang kurang. Masing-masing kelompok tersebut kemudian dibagi berdasarkan kinerja mereka, yaitu kinerja cukup dan kinerja kurang.

Dari 26 responden yang memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup, sebanyak 20 responden atau sekitar 76,92% dari mereka juga memiliki kinerja yang cukup. Ini berarti mayoritas dari responden dengan tingkat disiplin kerja yang cukup mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik dan efektif. Namun, ada juga 6 responden atau sekitar 23,08% yang memiliki tingkat disiplin kerja cukup tetapi kinerja mereka kurang baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup, mereka belum mampu mengoptimalkan kinerja mereka.

Di sisi lain, dari 23 responden yang memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang, hanya 4 responden atau sekitar 17,39% yang memiliki kinerja yang cukup. Ini berarti sebagian kecil dari responden dengan tingkat disiplin kerja yang kurang mampu melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Sementara itu, sekitar 19 responden lainnya atau sekitar 82,61% yang memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang, juga memiliki kinerja kurang. Ini mengindikasikan bahwa ada kesesuaian antara tingkat disiplin kerja dan tingkat kinerja.

Namun, yang lebih penting adalah hasil dari uji statistik yang telah dilakukan. Nilai P yang diperoleh adalah 0,00, dengan catatan bahwa P lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang telah ditentukan. Ini berarti kita menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan kata lain, ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chusminah, 2019. yang berjudul "hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai" berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan makadi dapat hasil  $r = 0,823$  yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang telah diperoleh sebesar 0,678 atau 67,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variable kinerja pegawai sebesar 67,8%. Sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang disampaikan oleh sebagian besar responden meliputi: pemberian motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan penilaian kinerja.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi yang penting dalam konteks pelayanan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu yaitu pentingnya tingkat disiplin kerja dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan. Meningkatkan disiplin kerja dapat menjadi fokus utama dalam upaya perbaikan kinerja. Puskesmas perlu mempertimbangkan pengelolaan dan pengembangan disiplin kerja melalui penerapan kebijakan dan prosedur yang lebih ketat, serta memberikan umpan balik dan pelatihan kepada tenaga kesehatan. Puskesmas juga perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk memantau perubahan dalam kinerja tenaga kesehatan, terutama bagi mereka yang memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang.

Hasil ini juga menggaris bawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung disiplin kerja dan kinerja yang baik. Dengan meningkatkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, Puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Ini akan berdampak positif pada kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di Kabupaten Gowa.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara tingkat disiplin kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menentukan kinerja, dan ada hubungan yang signifikan antara keduanya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja harus menjadi fokus utama Puskesmas dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu dan juga menjadi kontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja dalam sektor kesehatan

### **Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menginvestigasi hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Dalam analisis ini, kami menggunakan data yang diperoleh dari sejumlah responden yang bekerja di Puskesmas tersebut. Data ini memungkinkan kami untuk menjelajahi sejauh mana tingkat kepuasan kerja pegawai berdampak pada kinerja mereka dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas.

Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa, merupakan salah satu unit penting dalam sistem pelayanan kesehatan masyarakat. Tenaga kesehatan di Puskesmas ini memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan primer kepada penduduk setempat. Kualitas pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada sejauh mana tenaga kesehatan merasa puas dengan pekerjaan mereka, serta sejauh mana kepuasan ini berdampak pada kinerja mereka.

Dalam penelitian ini, kami menggunakan data dari tabel yang menunjukkan hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu. Tabel ini membagi responden menjadi dua kelompok utama, yaitu responden dengan tingkat kepuasan kerja yang cukup dan responden dengan tingkat kepuasan kerja yang kurang. Masing-masing kelompok tersebut kemudian dibagi berdasarkan kinerja mereka, yaitu kinerja cukup dan kinerja kurang.

Dari 24 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup, sebanyak 16 responden atau sekitar 66,67% dari mereka juga memiliki kinerja yang cukup. Ini berarti bahwa mayoritas dari responden yang merasa puas dengan pekerjaan mereka juga mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik dan efektif. Namun, ada juga 8 responden atau sekitar 33,33% yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tetapi kinerja mereka kurang baik. Ini mengindikasikan adanya perbedaan dalam sejauh mana kepuasan kerja berdampak pada kinerja individu.

Di sisi lain, dari 25 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang, hanya 8 responden atau sekitar 32% yang memiliki kinerja yang cukup. Ini berarti sebagian kecil dari responden yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka masih mampu melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Sementara itu, sekitar 17 responden lainnya atau sekitar 68% yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang, juga memiliki kinerja kurang. Ini mengindikasikan bahwa ada hubungan antara tingkat kepuasan kerja yang rendah dan kinerja yang kurang memuaskan.

Hasil dari uji statistik yang telah dilakukan. Nilai P yang diperoleh adalah 0,00, dengan catatan bahwa P lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang telah ditentukan. Ini berarti kita menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan kata lain, ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusriani, 2019. dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar" Hasil penelitian membuktikan, ada hubungan signifikan antara kepuasan terhadap pekerjaan ( $p=0,000$ ), kepuasan terhadap rekan kerja ( $p=0,003$ ) dan kepuasan kerja kumulatif ( $p=0,047$ ) terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan, kepuasan terhadap pekerjaan ( $p=0,000$ ) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja bertanda positif menandakan hubungan searah dan positif dengan korelasi cukup kuat  $R=0,539$  (53,9%), variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar  $R^2=0,290$  (29%) terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. Disarankan agar pegawai meningkatkan kinerjanya dengan difasilitasi, mempererat hubungan sesama rekan kerja, mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi penting dalam konteks pelayanan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu: Puskesmas perlu mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan melalui berbagai strategi, seperti memperbaiki kondisi kerja, memberikan pelatihan, dan mendengarkan masukan dari pegawai.

Puskesmas juga perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin dan memberikan umpan balik kepada tenaga kesehatan yang kinerjanya kurang baik. Ini dapat membantu mereka untuk melakukan perbaikan yang diperlukan. Dengan meningkatkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, Puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Ini akan berdampak positif pada kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di Kabupaten Gowa.

Penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja, dan ada hubungan yang signifikan antara keduanya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja harus menjadi fokus utama Puskesmas dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan di Puskesmas Bontomarannu, serta memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja dalam sektor kesehatan.

Adapun kekurangan dalam penelitian ini adalah kurang dalamnya pertanyaan yang diberikan dan penelusuran jawaban. Keterbatasan waktu jawab oleh petugas disebabkan oleh waktu kerja yang tidak banyak dibanding dengan banyaknya kunjungan setiap arinya.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Ada hubungan antara kompetensi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Bontomarannu Kabupaten Gowa. Saran bagi Peneliti mengharapkan kepada pihak Puskesmas untuk lebih meningkatkan kompetensi, rutin melakukan evaluasi kinerja, tetap memperhatikan pemberian penghargaan kepada pegawai dan peningkatan fasilitas dan sarana puskesmas.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya: CV. Haragon Surabaya.
2. Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95
3. Amiruddin, S. E., & Si, M. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Penerbit Qiara Media.
4. Anggini, D. T. (2019). Implementasi Aplikasi Sehati Dalam Pnegakkan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kabupaten Bangka Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd). (Doctoral Dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
5. Baskoro, A., & Wardana, L. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Di Umkm Pengolahan Tahu (Tahu Rt, Industri Tahu Rds Dan Tahu Duta) Di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 119–126.
6. Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Media Sahabat Cendekia*.
7. Depkes RI. 2020. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020. Jakarta.
8. Kementerian kesehatan RI.
9. Desthiani. (2018). Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sekretari*, 5(1), 1–16.

10. Dzulkifli, M. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (ke 1). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
11. Karomah, M. S. M. (2017). Pengaruh implementasi kebijakan absensi Finger Print terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, UIN Sunan GunungDjatiBandung).
12. Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
13. Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1), 26–31.
14. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
15. Taryaman, E. (2016). *manajemen SDM (ke 10)*. Jakarta: Salemba Empat