SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG PASIR KOTA PADANG TAHUN 2026

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan
Strata 1 Kesehatan Masyarakat

Oleh:

Indria Daffa Ananda
(2213201078)

PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI
UNIVERSITAS ALIFAH PADANG
TAHUN 2026

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap	: Indria Daffa Ananda
NIM	: 2213201078
Tempat /tanggal lahir	: Jakarta/ 29 Desember 2003
Tanggal Masuk	: 12 September 2022
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Nama Pembimbing Akademik	: Alkafi, MM
Nama Pembimbing I	: Usmar Ali, MM
Nama Pembimbing II	: Alkafi, MM

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul :

"Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026"

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, dalam penulisan skripsi ini, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan. Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, Agustus 2026



Indria Daffa Ananda

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	:	Indria Daffa Ananda
NIM	:	2213201078
Program Studi	:	Kesehatan Masyarakat
Judul	:	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Telah disetujui untuk diseminarkan dan dipertahankan dihadapan dewan penguji Seminar Hasil Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan dan Teknologi Informasi Universitas Alifah Padang.

Padang, September 2026

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Usmar Ali, MM	Alkafi, MM

Disahkan Oleh
Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan dan Teknologi Informasi

Ns. Syalvia Oresti, M.Kep, Ph.D

PERNYATAAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	:	Indria Daffa Ananda
NIM	:	2213201078
Program Studi	:	Kesehatan Masyarakat
Judul	:	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Telah berhasil dipertahankan dihadapan dewan Penguji Seminar Hasil Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan dan Teknologi Informasi Universitas Alifah Padang.

Padang, September 2026

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I
(Usmar Ali, MM) (.....)

Pembimbing II
(Alkafi, MM) (.....)

Penguji I
(Wilda Tri Yuliza M.Kes) (.....)

Penguji II
(Febriyanti Nursya, M.Kes, AAAK) (.....)

Disahkan Oleh
Dekan
Fakultas Ilmu Kesehatan dan Teknologi Informasi

(Ns. Syalvia Oresti, S.Kep, M.Kep, Ph.D)

UNIVERSITAS ALIFAH PADANG
Skripsi, September 2026

Indria Daffa Ananda
Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026
xiv + 66 Halaman, 11 Tabel, 2 Gambar, 14 Lampiran

ABSTRAK

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Padang pada tahun 2024, Puskesmas Padang Pasir memiliki capaian kinerja program sebesar 78,7%, sehingga masih terdapat program kesehatan yang belum mencapai target. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian program kesehatan di Puskesmas Padang Pasir masih belum optimal. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi pencapaian program kesehatan adalah kinerja SDM kesehatan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di Puskesmas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-September 2026. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 8-17 Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh SDM kesehatan berstatus PNS di Puskesmas Padang Pasir sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total *sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 42,6% SDM kesehatan memiliki kinerja kurang baik, 48,1% memiliki motivasi kerja rendah, 37,0% tidak puas terhadap pekerjaan, dan 46,3% menyatakan lingkungan kerja kurang baik. Hasil uji bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja (*p-value* = 0,000), kepuasan kerja (*p-value* = 0,001), dan lingkungan kerja (*p-value* = 0,000) dengan kinerja SDM kesehatan.

Disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026. Disarankan kepada pihak Puskesmas untuk meningkatkan motivasi kerja, memperhatikan kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kinerja SDM kesehatan.

Daftar Bacaan : 47 (2017-2026)
Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja SDM Kesehatan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ALIFAH UNIVERSITY PADANG
Skripsi, September 2026

Indria Daffa Ananda
Factors Associated with the performance of the Health Human Resources at Padang Pasir Community Health Center, Padang City, in 2026.
xiv, 66 pages, 11 tables, 2 pictures, 14 attachments

ABSTRACT

Based on data from the Padang City Health Office in 2024, the Padang Pasir Community Health Center achieved a program performance of around 78.7%, so there are still some health programs that have not reached their targets. This situation shows that the achievement of health programs at the Padang Pasir Health Center is still not optimal. One factor that can affect the performance of health programs is the performance of health personnel as service providers at the Health Center. This study aims to find out the factors related to the performance of health personnel at the Padang Pasir Health Center in Padang City in 2026.

This study is a quantitative study with a cross-sectional design. The research was conducted from March to September 2026. Data collection took place from July 8-17, 2026. The study population included all healthcare personnel with civil servant status at Padang Pasir Health Center, totaling 54 people. The sampling technique used was total sampling. Data collection was carried out using a questionnaire, while data analysis was performed univariately and bivariately with the Chi-Square test.

The research results show that 42.6% of health human resources have poor performance, 48.1% have low work motivation, 37.0% are dissatisfied with their jobs, and 46.3% say their work environment is not good. Bivariate test results show that there is a relationship between work motivation (p-value = 0.000), job satisfaction (p-value = 0.001), and work environment (p-value = 0.000) with the performance of health human resources.

It was concluded that there is a relationship between work motivation, job satisfaction, and the work environment with the performance of health human resources at the Padang Pasir Health Center in Padang City in 2026. It is suggested that the health center improve work motivation, pay attention to job satisfaction, and create a better work environment to enhance the performance of health human resources.

References : 47 (2017-2026)
Keywords : Job Satisfaction, Health Human Resources Performance, Work Environment, Work Motivation

RIWAYAT PENELITI



Identitas Pribadi

Nama	: Indria Daffa Ananda
NIM	: 2213201078
Tempat/Tanggal Lahir	: Jakarta / 29 Desember 2003
Jenis Kelamin	: Perempuan
Jurusan	: Kesehatan Masyarakat
Agama	: Islam
Anak ke	: 1 (Satu)
Jumlah Bersaudara	: 3 (Tiga)
Alamat	: Pulau Karam, Ampang Pulai, Koto XI Tarusan

Identitas Orang Tua

Nama Ayah	: (Alm) Dafrizal
Pekerjaan	: -
Nama Ibu	: (Almh) Desmi Yulinda
Pekerjaan	: -

Riwayat Pendidikan

2009 - 2010	: TK Islam Nurul Iman Bogor
2010 - 2016	: SDN Pabuaran 1 Bogor
2016 - 2019	: SMPN 1 Koto XI Tarusan
2019 - 2022	: SMAN 1 Koto XI Tarusan
2022 - 2026	: S-1 Kesehatan Masyarakat Universitas Alifah Padang

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena atas Rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026**. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan ilmu, waktu dan perhatian oleh karena itu ucapan hormat dan terima kasih peneliti berikan kepada:

1. Bapak Usmar Ali, MM, Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan ketulusan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Alkafi, MM, Dosen Pembimbing II sekaligus Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan penuh kesabaran dan ketulusan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Wilda Tri Yuliza, M.Kes, Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Alifah Padang sekaligus Penguji I yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan tulus dan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Febriyanti Nursya, M.Kes, AAAK Selaku Penguji II yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan tulus dan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini. .
5. Ibu Ns. Syalvia Oresti, M.Kep, Ph.D Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan dan Teknologi Informasi, Universitas Alifah Padang.

6. Ibu Dr. Fanny Ayudia, S.SiT, M. Biomed Rektor Universitas Alifah Padang.
7. Ibu drg. Dwifiliana Amofyan, M.Kes Kepala Puskesmas Padang Pasir Kota Padang beserta staf puskesmas yang telah membantu peneliti dalam proses pengambilan data.
8. Seluruh staf dan Dosen Prodi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada seluruh mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Alifah Padang.
9. Kepada teman-teman seperjuangan dan kakak tingkat prodi S1 Kesehatan Masyarakat khususnya sahabat peneliti yaitu Citra Pertiwi, SKM dan Wahyuni Astuti Putri, SKM yang telah menemani dan memberikan bantuan serta dukungan dari awal maba sampai skripsi ini selesai.
10. Dengan penuh rasa haru, skripsi ini kupersembahkan untuk almarhumah Ibu dan almarhum Ayah tercinta. Meski takdir tidak mengizinkan kalian menyaksikan langkahku hingga sampai di titik ini, cinta dan doa kalian selalu menjadi bagian dari setiap perjuanganku.
11. Terima kasih juga untuk Bunda dan Abak yang telah menjadi salah satu alasan terbesar aku sampai di titik ini. Terima kasih atas segala biaya, perhatian, dukungan, dan doa yang diberikan selama aku menjalani perkuliahan.
12. Untuk adik-adikku Muhammad Fajry Rizaldi, Haykal Putra Dafinda, dan Khummaira Dafin Nazhira, terimakasih sudah menjadi alasan kakak untuk tetap semangat.
13. Terakhir, Terima kasih untuk diriku sendiri yang sudah bertahan sampai

sejauh ini. Melewati begitu banyak cobaan yang mungkin tidak semua orang mampu jalani dengan sabar. Belajar bertahan ketika keadaan tidak selalu mudah, bahkan untuk makan dan jajan pun terkadang harus dipikirkan berkali-kali. Lebih dari itu, perjalanan ini harus aku lalui tanpa sosok ibu dan ayah yang menemani di setiap langkah. Tidak ada tempat untuk mengadu, tidak ada pelukan untuk menenangkan ketika keadaan terasa berat, dan tidak ada sosok yang bisa selalu menjadi tempat pulang ketika dunia terasa begitu melelahkan. Ada banyak hal yang harus aku hadapi sendiri, aku memang tidak menjalani kehidupan perkuliahan dengan segala kemudahan yang dimiliki orang lain. Jalanku lebih sederhana, penuh keterbatasan, dan terkadang terasa sepi. Tapi, Terima kasih karena tetap memilih untuk melanjutkan langkah ini meskipun berkali-kali merasa lelah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun dalam penyempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis untuk penyusunan konsep penelitian nantinya.

Padang, September 2026

lndria Daffa Ananda

DAFTAR ISI

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT ..... **i**
PERNYATAAN PERSETUJUAN.....Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PENGUJI ..... **ii**
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
RIWAYAT PENELITI..... **vi**
KATA PENGANTAR..... **vii**
DAFTAR ISI..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang..... 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian..... 7
D. Manfaat Penelitian..... 8
E. Ruang Lingkup 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**
A. Tinjauan Teoritis 10
B. Kerangka Teori..... 27
C. Kerangka Konsep 28
D. Definisi Operasional..... 29
E. Hipotesis..... 31
BAB III METODE PENELITIAN **32**
A. Jenis dan Desain Penelitian 32
B. Tempat dan Waktu Penelitian 32
C. Populasi dan Sampel..... 32
D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data 33
E. Teknik Pengolahan Data..... 35

F. Teknik Analisis Data 37
BAB IV HASIL PENELITIAN 39
A. Gambaran Umum 39
B. Karakteristik Responden 42
C. Analisis Univariat 43
D. Analisis Bivariat 45
BAB V PEMBAHASAN 49
A. Analisa Univariat 49
B. Analisa Bivariat 57
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 64
A. Kesimpulan 64
B. Saran 65
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional 29
Tabel 3.1 Pengumpulan Data Penelitian di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 34
Tabel 4.1 SDM Kesehatan yang berstatus PNS di Puskesmas Padang Pasir Tahun 2026 41
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Responden SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 42
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 202.....43
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.....44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.....44
Tabel 4.7 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 45
Tabel 4.8 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 45
Tabel 4.9 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....27
Gambar 2.2 Kerangka Konsep 28

DAFTAR LAMPIRAN

1. *GhattChart* Penelitian
2. Surat Pemohonan Izin Survei Awal
3. Surat Izin Penelitian
4. Surat Izin Pengambilan Data Awal Dinas Kesehatan Kota Padang
5. Surat Izin Penelitian Dinas Kesehatan Kota Padang
6. Surat Selesai Penelitian
7. Surat Layak Etik
8. Lembar Permohonan Kuesioner
9. Format Persetujuan Kuesioner
10. Kuesioner Penelitian
11. Master Tabel
12. Hasil Pengolahan Data SPSS
13. Dokumentasi Penelitian
14. Lembar Bimbingan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik itu yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, dan Tenaga pendukung atau penunjang kesehatan (Undang-Undang RI No 17, 2023).

Menurut Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2024, Jumlah sumber daya manusia (SDM) kesehatan yang bekerja di fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia mencapai 2.147.826 orang. Dari jumlah tersebut, terdapat 207.174 tenaga medis dengan persentase 9,65%, 1.373.925 tenaga kesehatan sebesar 63,97%, dan 566.727 tenaga penunjang kesehatan sekitar 26,38%. SDM Kesehatan memegang peran krusial dalam mendukung pelaksanaan layanan kesehatan dan keberhasilan transformasi sistem kesehatan nasional. Jika dirinci menurut jenis tenaga, kelompok keperawatan menempati posisi terbanyak yaitu 603.046 orang, diikuti kebidanan sebanyak 362.212 orang, dan ada tenaga kefarmasian 131.079 orang, tenaga teknik biomedika 83.877 orang, tenaga kesehatan masyarakat 61.585 orang, tenaga keteknisian medis 55.315 orang, tenaga gizi 34.553 orang, tenaga kesehatan lingkungan 24.559 orang, tenaga keterapian fisik 15.588 orang, tenaga psikologi klinis 1.633 orang, serta tenaga kesehatan tradisional 478 orang. Pada kelompok tenaga medis, totalnya

mencapai 207.174 orang yang terdiri dari dokter, dokter spesialis, dokter gigi, dan dokter gigi spesialis. Sebagian besar merupakan dokter umum sejumlah 115.805 orang atau 55,90%. Selanjutnya dokter spesialis 26,50%, dokter gigi 15,10%, dan dokter gigi spesialis 2,51 (Kementerian Kesehatan RI, 2025).

Laporan Kinerja Direktorat Pendayagunaan Tenaga Kesehatan Tahun 2024 menyatakan kalau SDM kesehatan di Indonesia sudah mulai membaik. Buktinya, 96,62% puskesmas sudah punya minimal 1 dokter, dan 74,47% puskesmas sudah ada dokter giginya. Tapi masalahnya, jumlah SDM kesehatan masih kurang. Rasio dokter di Indonesia cuma 0,68 per 1.000 penduduk, padahal standar WHO itu 1 dokter per 1.000 penduduk. Selain itu, tenaga kesehatan juga masih menumpuk di Pulau Jawa, sementara daerah luar Jawa masih kurang. Akibatnya, pelayanan kesehatan jadi tidak merata (Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2023). Masalah yang sama juga terjadi di Puskesmas se-Indonesia. Dari Laporan Kinerja Direktorat Pendayagunaan Tenaga Kesehatan Tahun 2024, baru 60,16% puskesmas yang punya SDM kesehatan sesuai standar baru. Padahal targetnya 90%, jadi masih jauh dari cukup. Data dari Sistem Informasi SDM Kesehatan (SI SDMK) juga menunjukkan ada 4.699 puskesmas atau sekitar 46% yang belum memiliki sembilan jenis tenaga kesehatan sesuai standar.

Menurut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LaKIP) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024, pemerintah Provinsi Sumatera Barat secara konsisten meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui penguatan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan. Capaian indikator mencatat persentase

persalinan sesuai standar di fasilitas pelayanan kesehatan sebesar 64,75%, cakupan imunisasi dasar lengkap pada bayi usia 12-23 bulan mencapai 88,02%, serta Indeks kepuasan Masyarakat (IKM) Rumah Sakit Provinsi rata-rata sebesar 94,62 dengan kategori "Sangat Baik". Lebih lanjut, akreditasi 4 Rumah Sakit Daerah milik Provinsi Sumatera Barat meraih nilai rata-rata 92,67 dengan predikat Paripurna, disertai pembinaan akreditasi untuk 280 Puskesmas di seluruh kabupaten/kota guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan primer. Dukungan pembiayaan kesehatan juga diperkuat melalui perluasan cakupan jaminan kesehatan (*Universal Health Corverage* / UHC), hingga 95,28%, memastikan akses layanan kesehatan bagi seluruh masyarakat tanpa terkecuali (Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, 2024).

Kinerja adalah hasil kerja dari kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2022).

Motivasi kerja menjadi faktor krusial dalam kinerja SDM Kesehatan guna mewujudkan tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi SDM Kesehatan, semakin optimal pula kinerjanya, sebaliknya penurunan motivasi akan menurunkan kinerja SDM Kesehatan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada organisasi. Kondisi ini menyebabkan SDM Kesehatan, yang kurang

termotivasi gagal mencapai target kerja yang diharapkan. Di sisi lain, motivasi tinggi akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi (Kasmir, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Galira et al. (2025) pada 34 Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas Kombos Kota Manado menemukan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja SDMK. Berdasarkan uji *Chi-Square* pada analisis bivariat, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,042 atau $p < 0,05$. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa makin tinggi motivasi kerja SDMK, makin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kesehatan.

Selain itu, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja SDM Kesehatan. kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika seseorang menilai berbagai aspek dari pekerjaannya. Perasaan ini menunjukkan seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya, yang terlihat dari sikap baik terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja. SDM kesehatan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih maksimal, punya komitmen tinggi pada organisasi, dan memberikan pelayanan yang lebih baik ke masyarakat. Sebaliknya, kalau kepuasan kerjanya rendah, semangat kerja, produktivitas, dan kinerja SDM kesehatan bisa menurun (Kasmir, 2022). Penelitian Tistania et al., (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas X Samarinda dengan nilai p-*value* 0,034. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima, dan dukungan dari organisasi ikut mendorong peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja lingkungan kerja, dianggap baik atau memadai jika sumber daya manusia di suatu instansi dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Kasmir, 2022). Penelitian Yunus et al., (2025) menyimpulkan ada 230 pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai p-value 0,000 dan koefisien regresi 0,624. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas.

Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2024 mencatat bahwa dari 24 Puskesmas, 3 unit memiliki capaian kinerja program terendah, yakni Puskesmas Pauh (73,5%), Puskesmas Lubuk Buaya (75,9%), dan Puskesmas Padang pasir (78,7%). Kinerja SDM kesehatan sebagai pelaksana utama program pelayanan kesehatan di puskesmas merupakan peranan penting dalam capaian indikator program kesehatan.

Data menunjukan Puskesmas Pauh memiliki capaian kinerja program terendah pertama. Secara geografis dan demografis, Puskesmas Padang Pasir paling strategis karena berlokasi di pusat kota dengan mobilitas penduduk tinggi sebagai pusat pasar. Meskipun begitu, Puskesmas Padang Pasir tetap masuk 3 besar terendah, mengindikasikan pelaksanaan program kesehatan secara keseluruhan memadai namun beberapa indikator masih di bawah standar (Dinas Kesehatan Kota Padang, 2024).

Menurut Data Penilaian Kinerja Puskesmas Padang Pasir Tahun 2024, terlihat bahwa sejumlah indikator program pelayanan kesehatan ibu dan anak, capaian masih rendah dengan kunjungan neonatal pertama (KN1) hanya 62%, kunjungan neonatal lengkap 61,6%, pelayanan kesehatan bayi 59%, kunjungan nifas 56,5%, serta persalinan ditolong tenaga kesehatan 57,8%. Pada program gizi dan tumbuh kembang anak, meskipun pemberian vitamin A cukup baik (90,09%), namun pemantauan pertumbuhan balita baru 76,54%, intervensi gizi balita berat badan rendah 11,40%, dan skrining bayi baru lahir (HAK & G6PD) sangat minim yaitu 17,98%. Lebih mengkhawatirkan lagi pada kesehatan lingkungan dan kesehatan kerja, dimana kualitas air minum aman hanya 5,24%, pelayanan kesehatan kerja pekerja 16,64%, dan yang paling parah pembentukan Pos UKK di tempat kerja informal hanya 0,01% atau hampir 0%. Sementara pada penyakit tidak menular, skrining TBC pada pasien diabetes melitus tercapai 7,28% dan pelayanan Kesehatan lansia 12,23%, keduanya masih sangat jauh dari target (Data Penilaian Kinerja Puskesmas Padang Pasir, 2024).

Berdasarkan survei awal penelitian pada 9 Maret 2026 di Puskesmas Padang Pasir, mengungkap berbagai ketidakpuasan di kalangan SDM Kesehatan yang berstatus PNS. Dari 10 responden yang dilibatkan, sebanyak 3 orang ternyata mengatakan tidak pernah mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Selain itu, 5 responden dengan tegas menyatakan puskesmas tidak pernah memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus. selain itu, 4 tenaga kesehatan merasa tidak puas karena penghasilan yang diterima dianggap

tidak sebanding dengan beban kerja yang dipikul. Bahkan, 4 responden lainnya juga mengatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju bahwa peralatan medis yang tersedia layak, aman dan mendukung tugas mereka sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas penting dilakukan penelitian tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apa saja Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026

2. Tujuan Khusus
   a. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.
   b. Untuk mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.
   c. Untuk mengetahui distribusi frekuensi kepuasan kerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

d. Untuk mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

e. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

f. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

g. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan khususnya mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM kesehatan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang kinerja SDM kesehatan di Puskesmas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Padang Pasir

Sebagai bahan masukan dan mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja professional tenaga

kesehatan dan untuk menggambarkan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia di institusi.

b. Bagi Universitas Alifah Padang

Menambah referensi sumber kepustakaan serta menambah informasi mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM di Puskesmas.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang tahun 2026. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja SDM kesehatan, sedangkan variabel independen pada penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret - September 2026 di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 8-17 Juli 2026 mengguanakan kuesioner. Populasi penelitian ini seluruh SDM kesehatan Puskesmas Padang Pasir yang berstatus PNS berjumlah 54 orang. Sampel diambil secara total *sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode angket. Data dianalisis secara univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi dan secara bivariat menggunakan uji *Chi-square*.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja SDM Kesehatan merupakan pencapaian yang diperoleh oleh sumber daya manusia kesehatan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, sesuai dengan standar layanan yang ditetapkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2022). Kinerja ini menggambarkan sejauh mana sumber daya manusia kesehatan mampu memberikan pelayanan medis yang efisien, efektif, dan profesional sesuai dengan kompetensi serta tanggung jawab yang dimiliki (WHO, 2021).

Kinerja SDM Kesehatan juga menunjukkan seberapa sukses mereka dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan mengikuti standar profesi dan tujuan dari organisasi layanan kesehatan (Putri et al., 2024). Kinerja yang memuaskan menunjukkan bahwa SDM Kesehatan mampu memberikan layanan kesehatan secara maksimal dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan dan kepuasan pasien (Triana et al., 2025).

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahan secara efektif dan maksimal. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2022).

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dan oleh karena itu perlu dilakukan sebaik-baiknya. Misalnya, tanpa penilaian kinerja, sulit bagi manajemen untuk menentukan gaji, bonus, dan tunjangan lain yang sesuai bagi karyawan (Kasmir, 2022).

Penilaian kinerja sangatkan memengaruhi kinerja pegawai penyebabnya karena dengan sistem penilaian kinerja yang dilakukan, maka organisasi diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengukur kinerja pegawainya secara lebih tepat (Abdillah, 2022). Penilaian dari sektor pimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, apabila ia memberikan penilaian kepada bawahannya dengan jujur serta adil apalagi ditambah dengan jujur serta adil apalagi ditambah dengan pengapresiasian yang layak maka kinerjanya juga akan meningkat (Murniati et al., 2024). Indikator terkait dalam mengukur penilaian kerja, meliputi: kualitas kerja, kreativitas serta kerjasama. ini sama dengan alat ukur yang digunakan

(Rostiani et al., 2022) ia berpendapat bahwa ketika ketiga aspek tersebut terpenuhi akan sangat berdampak positif terhadap kinerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Menurut Kasmir (2022), Indikator kinerja merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja dapat dilihat dari:

1) Kualitas Kerja

Menunjukan tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kualitas ini dilihat dari ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan organisasi. Semakin tinggi kualitas pekerjaan maka akan semakin baik kinerja seseorang.

2) Kuantitas Kerja

Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Indikator ini menilai produktivitas kerja, semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target, maka akan menunjukan kinerja yang baik.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Berkaitan

dengan efisiensi kerja dan kelancaran aktivitas organisasi secara keseluruhan.

4) Efektivitas

Kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan atau target kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Kinerja yang efektif memberikan hasil yang sesuai.

5) Kemandirian

Menunjukan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bergantung pada orang lain. Seseorang yang mempunyai kemandirian tinggi lebih cenderung bertanggung jawab, punya rasa percaya diri, dan mampu mengambil keputusan dalam pekerjaannya.

d. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tetang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan

secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaiknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahaannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)

a. Pengertian Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK)

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun (2023) tentang Kesehatan, Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan.

SDMK (Sumber Daya Manusia Kesehatan) bertugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, serta menyusun standar prosedur, dan kriteria terkait perencanaan kebutuhan, pendayagunaan, pengembangan kompetensi, pelatihan, sertifikasi, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kesehatan, melalui fungsi seperti perumusan kebijakan, pelaksanaan bimbingan teknis, supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan untuk memastikan ketersediaan SDMK yang merata dan berkualitas, dengan tujuan pemerataan, peningkatan mutu layanan, serta kepastian karier dan kesejahteraan, diatur dalam regulasi baru (Kementerian Kesehatan RI, 2025)

b. Jenis-Jenis SDM Kesehatan

Menurut UU RI Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dibagi menjadi Tenaga Medis, Tenaga Kesehatan, Tenaga atau pendukung atau penunjang. Tenaga Kesehatan mencakup sebelas kelompok profesi yaitu tenaga

psikologi klinis, keperawatan, kebidanan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, gizi, keterapian fisik, keteknisian medis, teknik biomedika, serta kesehatan tradisional. Kelompok ini juga dapat diubah atau ditambah sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan penetapan Menteri.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan untuk membuat seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Kasmir, 2022).

Motivasi adalah hasrat yang ada di dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempengaruhi bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan, sehingga mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Esisuarni et al., 2024).

Bagi karyawan yang termotivasi tinggi, kepuasan kerja tidak hanya tergantung pada status sosial yang tinggi, melainkan pada upaya mereka dalam mencapai hasil produksi. Organisasi yang sadar akan pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu berupaya

untuk mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dapat dianggap berhasil jika karyawan merasakan semangat kerja yang tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja di organisasi tersebut. (Esisuarni et al., 2024).

b. Teori Motivasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Winarno dan Isnainy (2022), motivasi dapat diperoleh melalui beberapa pendekatan, yaitu:

1) *Needs* (Kebutuhan)

Implikasi dari teori Maslow menunjukkan kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional. Karenanya manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi.

2) *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job design merupakan mengubah konten pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

3) *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4) *Equity* (Keadilan)

Equity adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait dalam pertukaran adalah *input* dan *outcome*. Sebagai *input* adalah pekerja, mereka mengharapkan hasil. Di sisi *outcome* dari pertukaran organisasi mengusahakan pembayaran, dan tunjangan tambahan.

5) *Expectation* (Harapan)

Expectation berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat dan dihargai.

6) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Dampak Motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan Fredrick Taylor yang secara ilmiah menciptakan beberapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang harus ditugaskan tiap hari.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes) oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2017, motivasi merupakan ukuran tingkat kepuasan dan komitmen tenaga Kesehatan dalam melaksanakan tugas profesi, yang mencakupi:

1) Adanya dorongan dari dalam diri tenaga kesehatan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.
2) Kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.
3) Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu arahan atau perintah dari atasan.
4) Keinginan kuat untuk meraih prestasi dan mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.
5) Motivasi dan perhatian yang diperoleh dari pimpinan yang menjadi stimulan dalam melaksanakan pekerjaan.
6) Dorongan dan semangat yang diperoleh dari sesama rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan serta segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi berbagai aspek, seperti tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan, dan

masalah lainnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja, atau sebaliknya, prestasi kerja dapat menumbuhkan kepuasan (Kasmir, 2022).

Menurut Gary Dessler (2022) dalam buku *Human Resource Management*, kepuasan kerja adalah tingkat dimana individu merasa positif atau negatif terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes) oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2017, kepuasan kerja merupakan ukuran tingkat kepuasan tenaga kesehatan terhadap kondisi kerja dan lingkungannya, yang mencakup:

1) Perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan.
2) Penilaian terhadap sikap dan perlakuan yang diberikan oleh pimpinan yang memengaruhi kepuasan kerja.
3) Penerimaan dan rasa puas terhadap aturan dan sistem yang berlaku di tempat kerja.
4) Kepuasan terkait penghasilan atau gaji yang dianggap sesuai dengan beban kerja yang dijalani.
5) Rasa nyaman dalam bekerja sama dengan rekan sejawat di lingkungan kerja.

6) Apresiasi yang diterima sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia selalu terkait dengan berbagai kondisi lingkungan sekitar, yang mempengaruhi hubungan antara manusia dan lingkungannya. Dalam konteks ini, manusia cenderung berusaha untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang ada. Begitu juga saat bekerja, karyawan sebagai individu tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang ada di sekitar tempat kerja mereka, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerja (Kasmir, 2022).

b. Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik di tempat kerja seperti pencahayaan, suhu dan kebersihan. Adapun contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya (Winata, 2022). Dalam aspek lingkungan kerja ini, beberapa hal yang mempengaruhi adalah penerangan, warna ruanganm sirkulasi udara, kebersihan, dan

kenyamanan ruangan. Penyediaan tempat untuk bersantai, berkumpul dan bermain, memberikan efek kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing anggota tim nantinya kinerja masing masing individu akan meningkat (Winata, 2022).

Pada lingkungan kerja fisik, elemen-elemen kunci yang memengaruhi mencakup penerangan, pewarnaan dinding, sirkulasi udara, sanitasi, dan kenyamanan zona kerja. Faktor-faktor ini esensial untuk menunjang aktivitas kerja sehari-hari. Tata letak lingkungan yang terorganisir dengan baik, ditambah sarana pendukung seperti area rehat atau ruang berkumpul, memberikan pengaruh positif terhadap aspek psikologis pekerja, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja, kerjasama kelompok, dan hasil kerja secara menyeluruh (Sundari, 2023). Hasil ini konsisten dengan studi Putri et al. (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dan dilengkapi fasilitas memadai berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

2) Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Sikap atasan terhadap bawahan

memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Oleh karena itu, jenis lingkungan kerja non fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan, maka sebab itu hendaknya institusi menyediakan lingkungan kerja non fisik yang menunjang kerja sama antar seluruh elemen dalam institusi (Winata, 2022). kerja sama antar seluruh elemen dalam institusi. Lingkungan kerja non fisik sekurang-kurangnya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu (Winata, 2022)

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian dari sundari (2023), yang mencakup aspek fisik dan non fisik di lingkungan kerja, yaitu:

1) Kondisi Peralatan Kerja

Ketersediaan dan kelayakan alat kerja yang digunakan dalam menunjang pekerjaan.

2) Sirkulasi udara

Kondisi aliran udara di ruang kerja yang mempengaruhi kenyamanan bekerja.

3) Penerangan

Tingkat pencahayaan di tempat kerja yang mempengaruhi kenyaman bekerja.

4) Kebisingan

Tingkat suara di lingkungan kerja yang dapat mengganggu konsentrasi.

5) Penataan peralatan kerja

Tata letak peralatan yang rapi dan teratur sehingga memudahkan pekerjaan.

6) Kepedulian pemimpin

Perhatian dan dukungan atasan terhadap karyawan dalam bekerja.

7) Kejelasan pembagian tugas

Kejelasan peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

8) Profesionalisme pegawai

Sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar professional.

9) Kerja sama antar rekan kerja

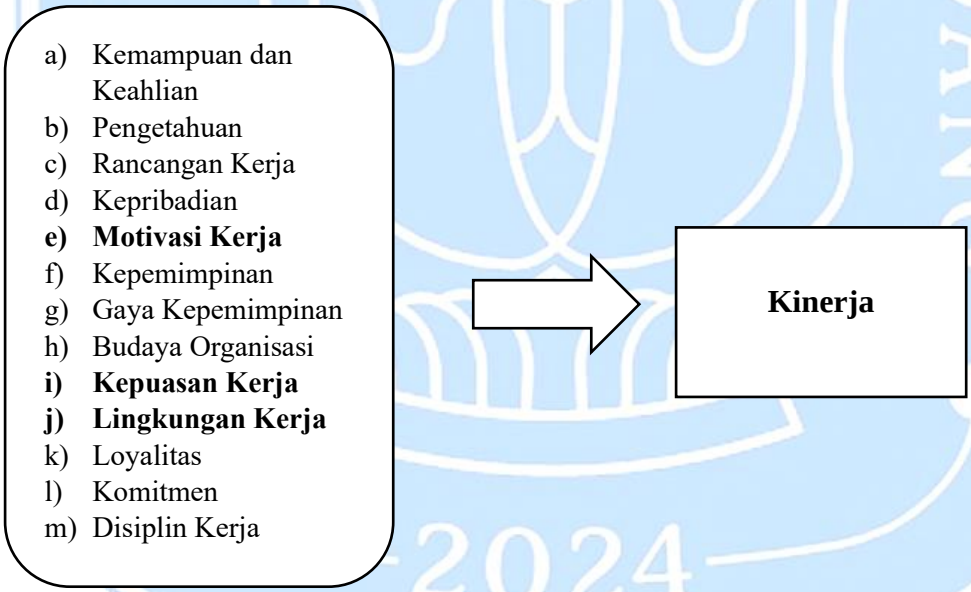
Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim.

10) Komunikasi dengan pimpinan

Kelancaran komunikasi antara karyawan dengan atasan.

B. Kerangka Teori

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh kasmir (2022) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Namun dalam Penelitian ini, peneliti membatasi variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut dinilai paling relevan dengan permasalahan capaian kinerja program di Puskesmas Padang Pasir serta didukung dengan Penelitian terdahulu. Pada penelitian ini dapat digambarkan kerangka teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yaitu teori Kasmir (2022) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja



Keterangan: Tulisan yang dicetak tebal yang diteliti

Gambar 2. 1 Kerangka Teori

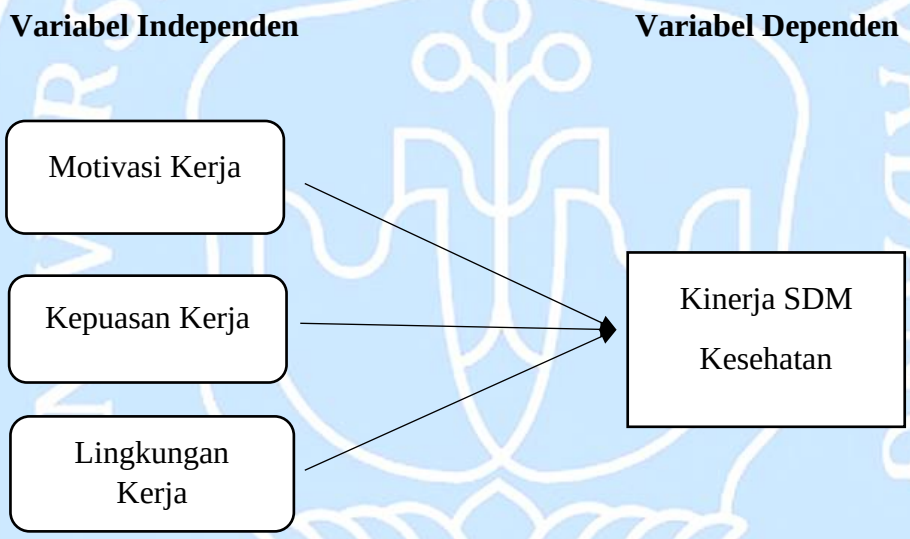
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sumber: Kasmir (2022)

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan teori dan peneliti terdahulu maka kerangka konsep Penelitian ini menggambarkan hubungan variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. dan variabel dependen kinerja SDM kesehatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026. Maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

D. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian secara terukur menggunakan kuesioner dengan skala ordinal berdasarkan nilai median sebagai batas kategori.

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1.	**Variabel Dependen**					
	Kinerja	Kinerja tenaga kesehatan terkait dengan kesesuaian kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian berdasarkan kuesioner.	Kuesioner	Angket	1: Kurang baik, jika total skor < (27,00) median 2: Baik, jika total skor ≥ (27,00) median	Ordinal
2.	**Variabel Independen**					
	Motivasi Kerja	SDM Kesehatan Puskesmas Padang Pasir dalam menjalankan tugasnya diukur berdasarkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, kesungguhan dalam bekerja,	Kuesioner	Angket	1: Rendah, jika total skor < (27,00) median 2: Tinggi, jika total skor ≥ (27,00) median	Ordinal

	serta dorongan untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.				
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja terkait responden dalam menyelesaikan pekerjaannya penghasilan yang mereka peroleh.	Kuesioner	Angket	1. Tidak puas jika total skor < (26,00) median 2. Puas jika total skor ≥ (26,00) median	Ordinal
Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja SDM kesehatan.	Kuesioner	Angket	1. Kurang baik, jika total skor < (28,00) median 2. Baik, jika total skor ≥ (28,00) median	Ordinal

E. Hipotesis

Ha^1: Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

Ha^2: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

Ha^3: Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

H_0^1: Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

H_0^2: Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

H_0^3: Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel dependen (kinerja SDM kesehatan) dengan variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja) pada SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir yang diteliti dalam waktu bersamaan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Puskesmas Padang Pasir yang berada di Jl. Padang Pasir IV No. 1 Kel. Padang Pasir, Kec. Padang Barat. Pada bulan Maret hingga Agustus 2026. Waktu pengumpulan data dimulai pada tanggal 8-17 Juli 2026.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dijadikan target penelitian. Populasi bersifat homogen dan dapat diidentifikasi secara jelas berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM kesehatan berstatus PNS di Puskesmas Padang Pasir yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2023). Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Sampel diambil menggunakan kriteria:

a. Kriteria Inklusi
   1) Bersedia menjadi responden
   2) SDM Kesehatan yang berstatus PNS di Puskesmas Padang Pasir

b. Kriteria eksklusi
   1) Responden yang sedang cuti
   2) Responden yang berstatus PPPK atau pegawai kontrak

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah suatu alat yang dipergunakan untuk mengukur suatu objek atau mengumpulkan data dari suatu variabel. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan beberapa pertanyaan terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja yang diperoleh dari penelitian sebelumnya.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden penelitian. Data dikumpulkan dengan melakukan pembagian kuesioner dengan menggunakan metode angket kepada SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu:

1) Peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian pada Universitas Alifah Padang yang ditujukan ke Dinas Kesehatan Kota Padang.
2) Peneliti mengajukan surat izin penelitian tersebut kepada Dinas Kesehatan Kota Padang
3) Setelah menerima surat rekomendasi, peneliti mengantarkan surat tersebut ke Puskesmas Padang Pasir Kota Padang.
4) Peneliti melakukan pengumpulan data di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang pada tanggal 8, 9, 10, 14, dan 17 Juli dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengumpulan Data Peneliti di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

No	Hari	Tanggal	Jumlah Sampel
1	Rabu	8 Juli 2026	15 Orang
2	Kamis	9 Juli 2026	10 Orang
3	Jumat	10 Juli 2026	15 Orang
4	Selasa	14 Juli 2026	7 Orang
5	Jumat	17 Juli 2026	7 Orang
	Total		**54 Orang**

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan didapatkan dari pencatatan dan pelaporan yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Kota Padang yaitu capaian program yang belum mencapai target dan yaitu data capaian kinerja program dari Puskesmas Padang Pasir.

E. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yaitu langkah yang dilakukan sebelum analisis data agar yang dianalisis dapat menghasilkan informasi valid. Terdapat empat tahapan yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Penyuntingan (*Editing*)

   Memeriksa data hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, kejelasan tulisan dan jawaban sudah relevan dan konsisten. Hal ini dilakukan langsung dilapangan.

2. Pengkodean (*coding*)

   Setelah melakukan *editing* selanjutnya pengkodean atau *coding*, dengan cara mengubah data yang berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan untuk memudahkan memasukkan data (*entry data*), adapun pengkodean kuesioner untuk masing-masing variabel yaitu:

a. Motivasi Kerja

TP = Tidak Pernah : 1

J = Jarang : 2

S = Sering : 3

SL = Selalu : 4

b. Kepuasan Kerja

STS = Sangat Tidak Puas : 1

TP = Tidak Puas : 2

P = Puas : 3

SP = Sangat Puas : 4

c. Lingkungan Kerja

STS = Sangat Tidak Setuju : 1

TS = Tidak Setuju : 2

S = Setuju : 3

SS = Sangat Setuju : 4

d. Kinerja

TP = Tidak Pernah : 1

KK = Kadang-Kadang : 2

S = Sering : 3

SL = Selalu : 4

3. Memasukkan Data (*entry data*)

Proses memasukkan data yang telah diberi kode tersebut ke dalam *software* komputer untuk dilakukan analisis selanjutnya.

4. Pembersihan Data (*cleaning*)

Melakukan pengecekan ulang data yang telah dimasukkan, untuk memeriksa kembali kelengkapan dan keabsahan data dan memberi kesempatan untuk dilakukan perbaikan sebelum dianalisis. *Cleaning* dilakukan untuk memastikan tidak terdapat kesalahan atau data yang hilang. Setelah proses *cleaning*, dilakukan pengkategorian data berdasarkan nilai median sebagai *cut off point.* Total skor ≥ nilai median dikategorikan sebagai kategori tinggi/baik/puas, sedangkan responden dengan total skor < nilai median dikategorikan sebagai kategori rendah/kurang baik/tidak puas.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk melihat dan mendeskripsikan karakteristik distribusi frekuensi pada setiap variabel penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan. Sebelum dilakukan analisis univariat, total skor setiap variabel dikategorikan berdasarkan nilai median sebagai kategori tinggi/baik/puas, sedangkan responden dengan total skor < nilai median dikategorikan sebagai kategori rendah/kurang baik/tidak puas. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel yang akan dideskripsikan dalam hasil penelitian.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini, analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu SDM kesehatan. Sebelum dilakukan analisis bivariat, skor setiap variabel dikategorikan berdasarkan nilai median sebagai *cut off point*, sehingga diperoleh data kategorik yang selanjutnya dianalisis menggunakan uji *Chi-Square*. Uji *Chi-Square* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang bermakna secara statistik antara variabel dependen. Analisis digunakan secara komputerisasi dengan menggunakan program SPSS. Tingkat kemaknaan yang digunakan adalah 0,05 sehingga apabila nilai *p-value* $\leq$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan apabila nilai *p-value* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

Puskesmas Padang Pasir merupakan salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Padang Barat, Kota Padang. Wilayah kerjanya meliputi 10 kelurahan, yaitu Belakang Tangsi, Berok Nipah, Flamboyan Baru, Kampung Jao, Kampung Pondok, Olo, Padang Pasir, Purus, Rimbo Kaluang, dan Ujung Gurun. Secara geografis, wilayah kerja Puskesmas Padang Pasir berada pada koordinat sekitar 0°58′ Lintang Selatan dan 100°21′ Bujur Timur serta memiliki posisi yang strategis karena berada di pusat Kota Padang. Kondisi tersebut menjadikan Puskesmas Padang Pasir memiliki cakupan pelayanan kesehatan yang cukup luas dengan karakteristik masyarakat perkotaan yang beragam.

Secara administratif, wilayah kerja Puskesmas Padang Pasir memiliki batas-batas sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan langsung dengan wilayah kerja Kecamatan Padang Utara.
2. Sebelah Selatan berbatasan langsung dengan wilayah kerja Kecamatan Padang Selatan.
3. Sebelah Timur berbatasan langsung dengan wilayah kerja Kecamatan Padang Timur.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Hindia.

Penduduk wilayah kerja Puskesmas Padang Pasir Tahun 2025 berjumlah 43.377 jiwa dengan rincian laki-laki 21.241 jiwa dan Perempuan 22.136 jiwa. Sebagian besar penduduk mempunyai pekerjaan sebagai pedagang yang terdiri dari berbagai jenis suku, agama, tingkat pendidikan dan tingkat ekonomi yang heterogen dan tingkat mobilitas yang tinggi. Padang Barat juga menjadi pusat Hotel Rumah Sakit dan Perkantoran dimana pekerjaanya banyak yang tidak bertempat tinggal di wilayah Padang Barat tetapi hanya bekerja saja dan ini merupakan dampak karena wilayah kecamatan Padang barat termasuk Zona Merah Tsunami.

Visi Puskesmas Padang Pasir yaitu terwujudnya pelayanan puskesmas yang optimal dengan bertumpu pada pelayanan prima dan pemberdayaan masyarakat mendukung kecamatan sehat, dan Misinya yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat, memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan, memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga kelompok dan masyarakat beserta lingkungannya.

Dalam memberikan pelayanan kesehatan, Puskesmas Padang Pasir berusaha untuk menjangkau semua masyarakat yang ada di wilayah kerjanya dengan adanya jejaring, hal ini terlihat dengan adanya 5 puskesmas pembantu dan 4 poskeskel yang berada di 8 kelurahan dari 10 kelurahan, untuk 2 kelurahan yang belum memiliki pustu dan poskeskel tetap memiliki jarak yang dekat dengan poskeskel kelurahan terdekat yaitu ± 300 m.

Jenis pelayanan utama di Puskesmas Padang Pasir meliputi pelayanan kesehatan dasar yang meliputi pelayanan kesehatan ibu hamil, ibu bersalin, bayi baru lahir, balita, usia pendidikan dasar, usia produktif, lanjut usia, penderita hipertensi, diabetes melitus, gangguan jiwa berat tuberkulosis (TBC), dan HIV.

Tabel 4.1 SDM Kesehatan yang berstatus PNS di Puskesmas Padang Pasir Tahun 2026

No	Jabatan	Status Kepegawaian PNS
1	Dokter	4 Orang
2	Dokter Gigi	2 Orang
3	Bidan	22 Orang
4	Perawat	13 Orang
5	Pranata Lab.Kes	2 Orang
6	Perawat Gigi	2 Orang
7	Asisten Apoteker	2 Orang
8	Nutrisionis	1 Orang
9	Rekam Medis	1 Orang
10	Apoteker	1 Orang
11	Sanitarian	1 Orang
12	Adminkes	1 Orang
13	Kepala Tata Usaha	1 Orang
	Jumlah	**54 Orang**

Sumber : Laporan Tahunan Puskesmas Padang Pasir

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa SDM kesehatan berstatus PNS di Puskesmas Padang Pasir berjumlah 54 orang yang terdiri atas berbagai profesi kesehatan. Profesi terbanyak adalah bidan sebanyak 22 orang (40,7%), sedangkan profesi paling sedikit adalah apoteker, sanitarian, administrasi kesehatan, dan kepala tata usaha masing-masing 1 orang (1,9%).

B. Karakteristik Responden

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Responden SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Karakteristik Responden	*f*	%
Umur		
25-34	5	9,3
35-44	20	37,0
45-59	29	53,7
Jumlah	**54**	**100**
Jenis Kelamin		
Perempuan	54	100
Jumlah	**54**	**100**
Tingkat Pendidikan		
Diploma	28	51,9
Sarjana	24	44,4
Magister	2	3,7
Jumlah	**54**	**100**

Sumber : Olah Data SPSS

Tabel 4.2 menunjukan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur 45-59 tahun yaitu sebanyak 29 orang (53,7%), Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 54 orang (100%), Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma yaitu sebanyak 28 orang (51,9%).

C. Analisis Univariat

1. Kinerja SDM Kesehatan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Kinerja	*f*	%
Kurang Baik	23	42,6
Baik	31	57,4
Jumlah	**54**	**100**

Sumber : Olah Data SPSS

Tabel 4.3 diketahui bahwa dari 54 responden diperoleh 23 responden (42,6%) memiliki kinerja kurang baik di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

2. Motivasi Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Motivasi Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Motivasi	*f*	%
Rendah	26	48,1
Tinggi	28	51,9
Jumlah	**54**	**100**

Sumber : Olah Data SPSS

Tabel 4.4 diketahui bahwa dari 54 diperoleh 26 responden (48,1%) memiliki motivasi kerja rendah di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

3. Kepuasan Kerja

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kepuasan Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Kepuasan	*f*	%
Tidak Puas	20	37,0
Puas	34	63,0
Jumlah	**54**	**100**

Sumber : Olah Data SPSS

Tabel 4.5 diketahui bahwa dari 54 diperoleh 20 responden (37,0%) memiliki kepuasan kerja tidak puas di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

4. Lingkungan Kerja

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Lingkungan Kerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Lingkungan	*f*	%
Kurang Baik	25	46,3
Baik	29	53,7
Jumlah	**54**	**100**

Sumber : Olah Data SPSS

Tabel 4.6 diketahui bahwa dari 54 diperoleh 25 responden (46,3%) memiliki lingkungan kerja kurang baik di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

D. Analisis Bivariat

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Tabel 4.7 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Motivasi Kerja	Kinerja				Jumlah		*p value*
	Kurang Baik		Baik				
	f	%	*f*	%	*N*	%	
Rendah	20	76,9	6	23,1	**26**	100,0	**0,000**
Tinggi	3	10,7	25	89,3	**28**	100,0	
Jumlah	**23**	**42,6**	**31**	**57,4**	**54**	**100,0**	

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa proporsi responden dengan motivasi kerja rendah memiliki kinerja kurang baik sebanyak 20 responden (76,9%), dibandingkan dengan 3 responden (10,7%) motivasi kerja tinggi. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan *p-value* = 0,000 ($p \leq 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara motivasi kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Tabel 4.8 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Kepuasan Kerja	Kinerja				Jumlah		*p value*
	Kurang Baik		Baik				
	f	%	*f*	%	*N*	%	
Tidak Puas	15	75,0	5	25,0	20	100,0	**0,001**
Puas	8	23,5	26	76,5	34	100,0	
Jumlah	**23**	**42,6**	**31**	**57,4**	**54**	**100,0**	

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa proporsi responden dengan kepuasan kerja tidak puas yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 15 responden (75,0%), dibandingkan dengan 8 responden (23,5%) kepuasan kerja puas. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan *p-value* = 0,001 (p ≤ 0,05), sehingga H₀ ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara kepuasan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Tabel 4.9 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Lingkungan Kerja	Kinerja				Jumlah		*p value*
	Kurang Baik		Baik				
	f	%	*f*	%	*N*	%	
Kurang Baik	19	76,0	6	24,0	25	100,0	**0,000**
Baik	4	13,8	25	86,2	29	100,0	
Jumlah	**23**	**42,6**	**31**	**57,4**	**54**	**100,0**	

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa proporsi dengan lingkungan kerja kurang baik yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 19 orang (76,0%), dibandingkan 4 orang (13,8%) lingkungan kerja baik. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan *p-value* = 0,000 (p ≤ 0,05), sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

BAB V
PEMBAHASAN

A. Analisa Univariat

1. Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar SDM Kesehatan memiliki kinerja kurang baik 23 (42,6%). Hal ini sejalan dengan penelitian Ramadhani (2024) tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam dimana didapatkan kinerja tenaga kesehatan kurang baik yaitu 13 (43,4%), dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putri et al. (2025) tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh dimana didapatkan kinerja baik 23 (38,3%) memiliki kinerja baik. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian Kasih (2023) tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Rawang dimana didapatkan kinerja pegawai baik 11 (20,4%) memiliki kinerja baik.

Kinerja yang baik menunjukkan bahwa tenaga kesehatan mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar operasional, memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik, serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya. Tingginya proporsi responden dengan kategori kinerja baik mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelayanan di Puskesmas telah berjalan secara efektif. Penelitian Ramadhanintyas (2023) menyatakan bahwa kinerja SDM kesehatan yang baik mendukung

tercapainya tujuan organisasi melalui penyelesaian pekerjaan yang efektif dan berkualitas.

Menurut Kasmir (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: kemampuan dan keahlian (pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan yang baik maka mengasilkan kinerja yang baik pula), pengetahuan (seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas akan memberikan hasil pekerjaan yang baik), motivasi kerja (dorongan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan, jika pegawai memiliki dorongan dari dalam atau dari luar dirinya maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik), kepuasan kerja (jika pegawai merasa senang, gembira, dan suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik), lingkungan kerja (jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik).

Dari hasil analisis kuesioner, ditemukan pada bagian kuantitas sebanyak 7 SDM Kesehatan (13,0%) memilih jawaban tidak pernah terhadap pertanyaan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan, bagian kualitas sebanyak 22 SDM Kesehatan (40,7%) menjawab kadang-kadang pada pernyataan hasil pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami kesalahan, bagian ketepatan waktu sebanyak 41 SDM Kesehatan (75,9%) memilih jawaban kadang-kadang terhadap pernyataan tidak pernah terlambat masuk kerja,

bagian efektivitas sebanyak 19 SDM Kesehatan memilih jawaban kadang-kadang pada pernyataan dapat berprestasi dalam pekerjaan, dan pada bagian kemandirian sebanyak 17 SDM Kesehatan memilih jawaban kadang-kadang pada pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain.

Berdasarkan asumsi peneliti, kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh kinerja SDM kesehatan yang masih belum optimal pada bagian kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pada bagian kuantitas, masih terdapat SDM kesehatan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan. Pada bagian kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan masih berpotensi mengalami kesalahan. Pada bagian ketepatan waktu, masih terdapat SDM kesehatan yang mengalami keterlambatan masuk kerja sehingga dapat memengaruhi kelancaran pelayanan dan pembagian tugas. Pada bagian efektivitas, kemampuan SDM kesehatan dalam mencapai prestasi kerja belum konsisten, sedangkan pada bagian kemandirian masih terdapat SDM kesehatan yang memerlukan arahan atau bantuan dari rekan kerja maupun atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja di Puskesmas Padang Pasir

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir memiliki motivasi rendah sebanyak 26 SDM Kesehatan (48,1%) memiliki motivasi kerja rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) tentang Analisis hubungan motivasi dengan kinerja

tenaga kesehatan di puskesmas wilayah kota jambi dimana didapatkan motivasi kerja rendah yaitu (24%), penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Retni et al,. (2022) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kesehatan dalam Menjalankan Protokol Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Batudaa dimana di dapatkan motivasi baik (59,4%).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang yang memengaruhi upaya, semangat, dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi ini, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal, akan mendorong pegawai untuk mengambil tindakan yang mendukung pencapaian tujuan kerja mereka dengan semangat, tekad, dan kinerja yang optimal, termasuk dorongan untuk meraih pencapaian dalam pekerjaan (Abyansah et al., 2024).

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan hal penting karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan

berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, dalam Jurnal Promotif Preventif, 2021).

Berdasarkan analisis kuesioner, diketahui bahwa 13 SDM Kesehatan (24,1%) memilih jawaban tidak pernah merasa termotivasi untuk bekerja keras, 25 SDM Kesehatan (46,3%) memilih jawaban tidak pernah dalam pernyataan puskesmas memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus, dan 20 SDM Kesehatan (37,0%) memilih jawaban jarang dalam pernyataan saya mendapatkan dorongan dari rekan kerja agar lebih bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Menurut asumsi peneliti, kondisi ini diduga dipengaruhi oleh kurang optimalnya pemberian penghargaan atas prestasi kerja serta kurangnya dorongan dari lingkungan kerja. SDM Kesehatan yang merasa tidak mendapatkan imbalan atas prestasi yang dicapai dapat menjadi kurang terdorong untuk bekerja lebih giat. Dan juga kurangnya dorongan dari rekan kerja juga dapat menjadi penyebab semangat dalam mencapai keberhasilan kerja menjadi berkurang.

3. Kepuasan Kerja di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir memiliki kepuasan kerja tidak puas yaitu 20 SDM Kesehatan (37,0%), Penelitian ini sejalan dengan Ardika et al., (2025) tentang Analisa Beban Kerja dalam menentukan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas 42 (64,6%) berada pada kategori tidak puas, Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tan'im et al., (2022)

tentang Analisis Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dimana didapatkan kepuasan kerja puas sebanyak 74 (56,5%).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut. Beberapa variabel utama yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain gaji/imbalan (*compensation*), lingkungan kerja (*work evvironment*), hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan/kepemimpinan, pengembangan karier, beban kerja, kepastian kerja (*job security*) dan pekerjaan itu sendiri (Robbins et al., 2017).

Berdasarkan hasil analisis kuesioner diketahui bahwa sebanyak 18 SDM Kesehatan (33,3%) memilih jawaban tidak puas dengan pernyataan cara instansi saya menangani stafnya, 19 SDM Kesehatan (35,2%) memilih jawaban tidak puas dengan pernyataan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan, dan 8 SDM Kesehatan (14,8%) memilih jawaban sangat tidak puas dengan pernyataan penghasilan yang saya peroleh tidak sepadan dengan beban kerja.

Menurut asumsi peneliti, Kondisi ini dapat membuat SDM kesehatan merasa kurang dihargai dan kurang memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya. Selain itu, beban kerja yang dirasakan tidak sebanding dengan penghasilan yang diperoleh dapat menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Dan perlu adanya peningkatan

perhatian terhadap kesejahteraan staf, pemberian kesempatan pengembangan diri, serta kesesuaian penghargaan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja SDM kesehatan.

4. Lingkungan Kerja di Puskesmas Padang Padang Pasir Kota Padang

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir memiliki lingkungan kerja kurang baik 25 SDM Kesehatan (46,3%). Hal ini sejalan dengan penelitian Harmawati et al., (2022) dimana (50,8%) menyatakan lingkungan kerja kurang baik. Dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fatimah et al. (2024) dimana (92,6%) memiliki lingkungan kerja baik.

Lingkungan kerja fisik di Puskesmas mencakup kondisi tempat kerja yang secara langsung mendukung pelaksanaan tugas tenaga kesehatan, seperti ketersediaan ruang pelayanan yang memadai, alat kesehatan, fasilitas penunjang, pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kebersihan, keamanan, serta tata letak ruang kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja sehingga tenaga kesehatan mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat. (Wandalaksana, 2025). Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan kondisi psikososial di tempat kerja, meliputi hubungan antar tenaga kesehatan, komunikasi dalam tim, dukungan dari pimpinan, kerja sama, budaya organisasi, serta suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja nonfisik yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja,

motivasi, dan produktivitas tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya (Yuniar, 2025).

Berdasarkan analisis kuesioner di dapatkan 10 SDM Kesehatan (18,5%) memilih jawaban sangat tidak setuju dengan pernyataan kondisi dan peralatan kerja di kantor cukup memadai, 15 SDM Kesehatan (27,8%) memilih jawaban tidak setuju dengan pernyataan kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai terpenuhi, dan 28 SDM Kesehatan (51,9%) memilih jawaban tidak setuju dengan hubungan kerja sama di antara sesama rekan kerja sangat baik.

Menurut asumsi peneliti, Kondisi dan peralatan kerja yang belum memadai dapat menghambat SDM kesehatan dalam melaksanakan tugas, sedangkan kurangnya kepedulian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai dapat membuat pegawai merasa kurang diperhatikan. Selain itu, hubungan kerja sama yang belum baik antar rekan kerja dapat memengaruhi komunikasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, menurut asumsi peneliti, perbaikan fasilitas kerja, peningkatan perhatian pimpinan, serta hubungan kerja sama yang lebih baik antar SDM kesehatan diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

B. Analisa Bivariat

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa proporsi SDM Kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada SDM Kesehatan dengan motivasi rendah yaitu 76,9% dibandingkan dengan SDM Kesehatan motivasi tinggi yaitu 11,9%. Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan nilai *p-value* 0,000 (*p value* ≤ 0,05). Dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2025) tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh tahun 2024 ditemukan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh dengan *p-value* 0,000.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Galira et al., (2025) tentang Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas Kombos Kota Manado, menyatakan bahwa Hasil uji statistik *chi-square* memperoleh nilai ρ=0,042. Mengingat nilai ρ < α (0,042 < 0,05) maka hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDMK di Puskesmas Kombos Kota Manado. Dan serupa dengan penelitian Ramadhani (2025) didapatkan hasil uji *chi-*

square adalah *p-value* 0,001 (p < 0,05), yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, mengarahkan perilaku kerja, serta mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin besar keinginan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat (Sari et al., 2024).

Teori motivasi menurut Robert dan Angelo dalam buku Winarno (2022) mengatakan motivasi dapat diperoleh melalui *needs* (kebutuhan), *job design* (desain pekerjaan), *satisfaction* (kepuasan), *equity* (keadilan), *expectation* (harapan), dan *goal setting* (penetapan tujuan).

Dalam penelitian ini ditemukan motivasi kerja rendah, akan tetapi kinerja masih ada yang baik (23,1%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang muncul dari hasil kuesioner, seperti memiliki komitmen yang tinggi terhadap fasilitas kesehatan, keinginan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya dan gagasan positif yang diterima oleh pimpinan dan teman-teman puskesmas.

Menurut asumsi peneliti, kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor lain yang dapat mendorong SDM kesehatan untuk tetap

melaksanakan pekerjaannya dengan baik, seperti komitmen yang tinggi terhadap fasilitas kesehatan, keinginan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, serta adanya gagasan dan dukungan positif yang diterima dari pimpinan maupun rekan kerja di puskesmas. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi SDM kesehatan untuk tetap mempertahankan kinerjanya meskipun motivasi kerja yang dirasakan masih rendah.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa proporsi SDM Kesehatan yang memiliki kepuasan kerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada SDM Kesehatan dengan kepuasan kerja tidak puas yaitu 75,0% dibandingkan dengan SDM Kesehatan kepuasan kerja puas yaitu 23,5%. Hasil uji *chi-square* didapatkan nilai *p-value* 0,001 ($p \leq 0,05$). Dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang. Hal ini sejalan dengan penelitian Sanjaya et al., (2023) tentang Hubungan Kepuasaan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rsud Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi menunjukkan bahwa responden dengan kepuasan kerja tidak puas sebanyak 21,7% sedangkan yang puas hanya 13,6%. Hasil uji statistik menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti H0 ditolak yaitu ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

Penelitian lain yang dilakukan Tumanggor et al., (2025) tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat dirumah Sakit Santa Elisabeth Medan didapatkan dari 130 responden sebanyak 68 (53,3%) memiliki kepuasan kerja rendah dan sebanyak 62 (47,7%) memiliki kepuasan kerja tinggi, dan hasil uji statistik diperoleh *p-value* 0,000 (<0,05). Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Data serupa dengan penelitian Kurniadi (2026) didapatkan hail *p-value* <0,001 yang atrinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) Adalah keadaan emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaan serta segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi berbagai aspek, seperti Tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan, dan masalah lainnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja, atau sebaliknya, prestasi kerja dapat menumbuhkan kepuasan (Kasmir, 2022)

Dalam penelitian ini ditemukan kinerja yang baik lebih banyak akan tetapi kepuasan kerja tidak puas masih ada yang kurang baik (25,0%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh hasil kuesioner, responden menilai

puas untuk cara instansi melaksanakan kebijakan puskesmas, dan pendidikan yang diperoleh/difasilitasi oleh instasi tempat kerja.

Menurut asumsi peneliti, Kondisi ini kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti kepuasan terhadap cara instansi dalam melaksanakan kebijakan puskesmas serta pendidikan yang diperoleh atau difasilitasi oleh instansi tempat kerja. Kebijakan yang dilaksanakan dengan baik dan adanya kesempatan untuk memperoleh pendidikan atau pengembangan diri dapat memberikan rasa puas bagi SDM kesehatan dalam bekerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa proporsi SDM Kesehatan yang memiliki lingkungan kerja kurang baik lebih banyak ditemukan pada SDM Kesehatan dengan kepuasan kerja tidak puas yaitu 76,0 % dibandingkan dengan SDM Kesehatan lingkungan kerja baik yaitu 13,8%. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* = 0,000 ($p \leq 0,05$). Yang artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Habeahan et al., (2021) tentang hubungan kondisi kerja terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jahe yang menunjukkan bahwa responden dengan kondisi kerja tidak baik memiliki kinerja tidak baik sebesar 86,4% dan kinerja baik sebesar 13,6%. Hasil uji statistik menunjukkan nilai *p-value*

sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja staf di Puskesmas Sibande.

Penelitian lain yang dilakukan Wandalaksana et al., (2026) didapatkan hasil uji statisitik di peroleh *p-value* = 0,001 ($\alpha < 0,05$). Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Data sama dari penelitian Saputra., (2025) didapatkan hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat *p-value* = 0,001 (<0,05).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia selalu terkait dengan berbagai kondisi lingkungan sekitar, yang mempengaruhi hubungan antara manusia dan lingkungannya. Dalam konteks ini, manusia cenderung berusaha untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang ada. Begitu juga saat bekerja, karyawan sebagai individu tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang ada di sekitar tempat kerja mereka, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerja (Kasmir, 2022).

Dalam penelitian ini ditemukan lingkungan kerja kurang baik, akan tetapi kinerja masih ada yang baik (24,0%). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh hasil kuesioner yang menyatakan sirkulasi udara ditempat kerja cukup memadai, komunikasi antara pegawai dengan pemimpin baik, serta profesionalisme pegawai dalam bekerja bagus.

Menurut asumsi peneliti, Kemungkinan disebabkan oleh adanya faktor lain yang mendukung kinerja SDM kesehatan, seperti sirkulasi udara di tempat kerja yang cukup memadai, komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan, serta profesionalisme pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat membantu SDM kesehatan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik meskipun terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang masih kurang mendukung.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat 42,6% SDM Kesehatan memiliki kinerja kurang baik di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
2. Terdapat 48,1% SDM Kesehatan memiliki motivasi kerja rendah di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
3. Terdapat 37,0% SDM Kesehatan memiliki Kepuasan kerja tidak puas di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
4. Terdapat 46,3% SDM Kesehatan memiliki lingkungan kerja kurang baik di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.
5. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 (*p-value* = 0,000).
6. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 (*p-value* = 0,001).
7. Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 (*p-value* = 0,000).

B. Saran

1. Bagi Puskesmas Padang Pasir

Diharapkan kepada Puskesmas Padang Pasir untuk meningkatkan kinerja SDM kesehatan melalui pembinaan, pengarahan, dan evaluasi kinerja secara periodik, khususnya pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pemberian motivasi melalui penghargaan bagi SDM kesehatan yang menunjukkan prestasi kerja yang baik juga perlu dilaksanakan.Lebih lanjut, pimpinan diharapkan memberikan perhatian terhadap kebutuhan SDM kesehatan, memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui program pendidikan dan pelatihan, serta melakukan peninjauan ulang terhadap kesesuaian beban kerja dan sistem penghargaan. Peningkatan sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan layak juga diperlukan dalam rangka mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan intensitas komunikasi dengan pegawai serta memperkuat kolaborasi antar SDM kesehatan. Melalui kegiatan yang mempererat hubungan kerja, komunikasi terbuka, dan dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja, diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja SDM kesehatan secara menyeluruh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM Kesehatan dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, maupun faktor lainnya dan memperbanyak jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, N.S., Satrya, A. And Priyati, R.Y. (2022) 'Pengaruh penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Direktorat Sistem Informasi dan Teknologi Perbendaharaan', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), pp. 168–187.

Abyansah, M., Prabowo, B., Samsudin, A., Fajar, M., Sakinah, E. And Tandiayuk, J. (2024) 'Motivasi kerja', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), pp. 323–328. Doi:10.5281/zenodo.13881970.

Dessler, G. (2022) *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.

Dinas Kesehatan Kota Padang (2024) *Laporan Tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang Tahun 2024*. Padang: Dinas Kesehatan Kota Padang.

Direktorat Pendayagunaan Tenaga Kesehatan (2025) *Laporan Kinerja Direktorat Pendayagunaan Tenaga Kesehatan Tahun 2024*. Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Esisuarni, Hanif Alqadri and Nellitawati (2024) 'Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan', *Jurnal Niara*, 17(2), pp. 478–488.

Fatimah, F., Uly, N., Iskandar, I. And Zamli, Z. (2024) 'Analisis kinerja petugas promotif dan preventif di Puskesmas Tipo dan Lere Kota Palu', *Journal Peqguruang: Conference Series*, 6(2).

Galira, E.N., Kolibu, F.K. and Rumayar, A.A. (2025) 'Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja sumber daya manusia kesehatan di Puskesmas Kombos Kota Manado', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(4), pp. 16499–16504.

Habeahan, S.H., Siagian, M.T. and Tarigan, F.L. (2021) 'Hubungan motivasi pimpinan terhadap kinerja staf di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Tahun 2021', *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1).

Harmawati, E., Farida, U., & Santoso, A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 6(1), 104–114

Husein, R. (2024) 'Percepatan pemenuhan tenaga kesehatan di puskesmas untuk daya ungkit pembangunan kesehatan', *GEMAKES: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), pp. 149–157.

Kasih, D.A.M. (2023) *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Rawang*. Diploma thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang.

Kasmir (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2022) *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2022*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024) *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2024*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2025) *Profil Kesehatan Indonesia 2024*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kurniadi, D. (2026). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Health Society*, 15(1), 49–56.

Murniati, M. and Hasmin, A.H. (2024) 'The role of leadership quality in improving employee performance through employee empowerment and a fair performance appraisal system', *Point of View Research Economic Development*, 5(1).

Nugroho, A. (2022) 'Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga 50esehatan di Puskesmas wilayah Sumatera Barat', *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(1), pp. 112–125.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (2024) *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024*. PPID Provinsi Sumatera Barat.

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (2024) *Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024*. Padang: Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2019) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tentang Puskesmas*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia./

Pratama, B. (2022) 'Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit swasta Sumatera Barat', *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(4), pp. 200–215.

Puskesmas Padang Pasir (2024) *Laporan Tahunan Puskesmas Padang Pasir Tahun 2024*. Padang: Puskesmas Padang Pasir.

Putri, A.T.P., Alba, A.M., Wasir, R. And Arbitera, C. (2024) 'Manajemen kinerja SDM kesehatan: Menjaga kualitas melalui sistem penilaian yang efektif', *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6S), pp. 871–882.

Putri, I.Y. (2025) *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2024*. Skripsi. Universitas Jambi.

Rahman, (2023) 'Hubungan motivasi kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Padang', *Jurnal Kesehatan Primer*, 14(1), pp. 30–42.

Ramadhani, R., Gusrianti and Yuliza, W.T. (2026) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dadok Tunggul Hitam Kota Padang Tahun 2025', *Gudang Jurnal Ilmu Kesehatan*, 4(1), pp. 22–29.

Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (RISNAKES) (2017) *Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2017) *Organizational Behavior*. 18th edn. Pearson Education.

Roberta Veonardo, H. and Widiarini, R. (2023) 'Analisis kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kota Madiun (Compensation analysis of Puskesmas employee performance in Madiun City)', *Jurnal Ilmiah Kesehatan (JIKA)*, 5(2), pp. 443–449.

Rostiana, R., Kristiani, M.D. and Rizki, S.Q. (2024) 'Meningkatkan kinerja karyawan melalui keterikatan kerja dan rasa syukur', *Jurnal Serina Abdimas*, 2(3), pp. 1395–1404.

Saharman, S., & Sunarno, R. D. (2023). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan, 15*(01), 35–46.

Sanjaya, W., & Meliana Sari, F. (2023). Hubungan kepuasaan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Palabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi. Jurnal Health Society, 12(1), 38–47.

Saputra, M. A. (2025). Hubungan gaya kepemimpinan, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

Sari, E. P. (2023). Hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Indonesia (JIKMI), 3(2).

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi 2, Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta

Sundari, S. (2023) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Merlung-Tanjab Barat'.

Tan'im, T., Samino, S., Yulyani, V., & Irianto, T.D. (2022). Analisis kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat 2021. Jurnal Dunia Kesmas, 11(3).

Tistania, N.R., Ramdan, I.M., Sedionoto, B., Rohmah, N., Ningsih, R. And Adrianto, R. (2025) 'Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas X Samarinda', *Jurnal Ners*, 10(1), pp. 16–25.

Tumanggor, L. S., Barus, M., & Naibaho, R. (2025). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2024. Jurnal Keperawatan Sisthana, 10(2), 7–14.

Triana, N., Faradillah, F., Darmasyah, A. And Apriani, M. (2025) 'Hubungan mutu pelayanan kesehatan dan kinerja tenaga kesehatan dengan tingkat kepuasan pasien BPJS rawat jalan di Puskesmas Y Palembang Tahun 2025', *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(4), pp. 14738–14743.

Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, Pub. L. No 17 (2023).

Wandalaksana, A., Yusran, S. And Jumakil, J. (2025) 'Hubungan lingkungan kerja fisik dan non-fisik dengan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Mokoau', *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat*, 5(3), pp. 440–449. Doi:10.37887/jkkm.v5i3.1937.

Winarno, R. And Isnainy, U.C.A. (2022) 'Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung', *Malahayati Nursing Journal*.

Winata, E. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

World Health Organization (2021) *Global Strategy on Human Resources for Health*. Geneva: World Health Organization.

Yunus, A., Sam, M. and Mustanir, A. (2025) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), pp. 3340–3349.

LAMPIRAN

Lampiran 1

GhattChart

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

Nama : Indria Daffa Ananda

Nim : 2213201078

NO	Uraian Kegiatan	Maret 2026				April 2026				Mei 2026				Juni 2026				Juli 2026				Agustus 2026			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Persiapan Proposal																								
2.	Seminar Proposal																								
3.	Perbaikan Proposal dan Penyerahan Pengesahan Proposal																								
4.	Penelitian dan Konsultasi Penelitian																								
5.	Pendaftaran dan Ujian Hasil																								
6.	Perbaikan Skripsi dan Penyerahan Pengesahan Skripsi																								

Padang, Maret 2026

Pembimbing 1	Pembimbing 2	Mahasiswa
(Usmar Ali, MM)	(Alkafi, MM)	(Indria Daffa Ananda)

Lampiran 2

UNIVERSITAS ALIFAH PADANG

Izin Perubahan Bentuk Kemendikbudristek RI No. 673/E/O/2024
Jl. Khatib Sulaiman No. 52 B Kel. Belanti Padang Telepon : (0751) 7059 849 , Fax : (0751) 7059 849
Email : official@alifah.ac.id | Website : www.alifah.ac.id
Kode Pos 25134 Provinsi Sumatera Barat

Nomor : 717/WR I.1-UNIVA/II/2026 Padang, 12 Februari 2026
Lampiran : ---
Permohonan: **Permohonan Izin Pengambilan data awal**

Kepada Yth :
Kepala Dinas Kesehatan Kota Padang
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan kepada Bapak/ Ibu bahwa kami bermaksud menugaskan seorang mahasiswa Program Studi KESEHATAN MASYARAKAT :

Nama	:	INDRIA DAFFA ANANDA
NIM	:	2213201078
Judul Proposal/Karya Ilmiah Akhir	:	FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG PASIR KOTA PADANG TAHUN 2026
Tanggal	:	**09 Februari 2026** s/d **09 April 2026**
Data yang Butuhkan	:	1 . File Profil Puskesmas Padang Pasir 2 . Data Capaian Program Puskesmas Padang Pasir
Tempat Penelitian	:	Puskesmas Padang Pasir

Untuk itu yang bersangkutan perlu data-data yang berhubungan dengan judul diatas. Besar harapan kami Bapak/ Ibu dapat berkenan memberikan data yang diperlukan sesuai judul diatas.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Rektor

Dr. Fanny Ayudia, S.Si.T, M.Biomed

NIP/NIDN : 1011118401

Lampiran 3

PEMERINTAH KOTA PADANG
DINAS KESEHATAN
Jalan Bagindo Aziz Chan Km.15 By Pass; Aia Pacah; Kota Padang 25176; Telepon (0751) 462619
Pos-el: dkkpadang@gmail.com; Laman: www.dinkes.padang.go.id

Padang, 27 Februari 2026

Nomor : 400.14.5.4/653/DKK-PDG/2026
Sifat : Biasa (B)
Lampiran : -
Hal : Izin Pengambilan Data

Kepada Yth :
Dekan Universitas Alifah Padang
di-
Padang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara yang diterima Dinas Kesehatan Kota Padang tanggal 25 Februari 2026 Nomor : 717/WRI.1-UNIVA/II/2026 tanggal 12 Februai 2026 perihal yang sama pada pokok surat tersebut, pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut melakukan Penelitian atau Pengambilan Data di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Padang.

NAMA	NIM/ JABATAN	JUDUL/ KEGIATAN
Indria Daffa Ananda	221320107578/ Mahasiswa Prodi Kesehatan Masyarakat Universitas Alifah Padang	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026 "Waktu melakukan Penelitian/Pengambilan Data dimulai saat surat ini diterbitkan oleh Dinas Kesehatan Kota Padang

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari kerangka acuan Praktik/ PKL/ Magang.
2. Mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala,

dr. Srikurnia Yati, M.K.M
Pembina Tk.I/IV-b
NIP 197603122006042031

Tembusan :
1. Puskesmas Padang Pasir

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 4

UNIVERSITAS ALIFAH PADANG

Izin Perubahan Bentuk Kemendikbudristek RI No. 673/E/O/2024
Jl. Khatib Sulaiman No. 52 B Kel. Belanti Padang Telepon : (0751) 7059 849 , Fax : (0751) 7059 849
Email : official@alifah.ac.id | Website : www.alifah.ac.id
Kode Pos 25134 Provinsi Sumatera Barat

Nomor : 2229/WR I.1-UNIVA/VI/2026 Padang, 25 Juni 2026
Lampiran : ---
Permohonan**: Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth :
Kepala Dinas Kesehatan Kota Padang
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan kepada Bapak/ Ibu bahwa kami bermaksud menugaskan seorang mahasiswa Program Studi KESEHATAN MASYARAKAT

Nama	:	INDRIA DAFFA ANANDA
NIM	:	2213201078
Tanggal	:	**25 Juni 2026** s/d **25 Agustus 2026**
Data yang diButuhkan	:	Data SDM Kesehatan yang berstatus PNS, Data Capaian Program kinerja SDM Kesehatan dan Data Program Puskesmas Padang Pasir
Tempat Penelitian	:	Puskesmas Padang Pasir

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan/ penyusunan skripsi dengan judul

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG PASIR KOTA PADANG TAHUN 2026

Untuk itu yang bersangkutan perlu melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul diatas. Sehubungan dengan itu, kami harapkan Bapak/ Ibu dapat berkenan memberikan izin yang bersangkutan untuk melakukan penelitian pada instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Rektor

Dr. Fanny Ayudia, S.Si.T, M.Biomed
NIP/NIDN : 1011118401

Lampiran 5

PEMERINTAH KOTA PADANG
DINAS KESEHATAN
Jalan Bagindo Aziz Chan Km.15 By Pass; Aia Pacah; Kota Padang 25176; Telepon (0751) 462619
Pos-el: dkkpadang@gmail.com; Laman: www.dinkes.padang.go.id

Padang, 29 Juni 2026

Nomor : 400.14.5.4/2418/DKK-PDG/2026
Sifat : Biasa (B)
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth :
Rektor Universitas Alifah Padang
di-
Padang

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat Saudara yang diterima Dinas Kesehatan Kota Padang tanggal 26 Juni 2026 Nomor :2229WRI.1-UNIVA/VI/2026 tanggal 25 Juni 2026 perihal yang sama pada pokok surat tersebut, pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut melakukan Penelitian atau Pengambilan Data di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Padang.

NAMA	NIM/ JABATAN	JUDUL/ KEGIATAN
Indria Daffa Ananda	2213201078/ Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat	Melaksanakan Pengambilan Data untuk Penelitian dengan judul "Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026" Penelitian dimulai saat surat ini diterbitkan di Dinas Kesehatan Kota Padang.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari kerangka acuan Praktik/ PKL/ Magang.
2. Mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala,

dr. Srikurnia Yati, M.K.M
Pembina Tk.I/IV-b
NIP 197603122006042031

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 6

PEMERINTAH KOTA PADANG
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS PADANG PASIR
Jalan Padang Pasir IV No 1 Kec. Padang Barat Telp (0751)21791
Pos-el : puskesmas.padangpasir website
http://padangpasir.puskesmas.padang.go.id

SURAT SELESAI PENELITIAN
000.9/1743/PKM-PP/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Puskesmas Padang Pasir dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	**: Indria Daffa Ananda**
NIM	**: 2213201078**
Pendidikan	**: Fakultas Kesehatan Dan Teknologi Informasi Universitas Alifah Padang**

Judul Penelitian :

"Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja SDM Kesehatan

Di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang

Tahun 2026"

Telah selesai melakukan Penelitian dengan Judul seperti tersebut di atas, dari Tanggal : 08 Juli s.d 17 Juli 2026. Hasil yang didapat telah sesuai dengan bahan penulisan Skripsi untuk Program Studi Kesehatan Masyarakat.

Demikianlah Surat Keterangan ini diberikan sebagai bukti atas penelitian yang telah dilakukan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani secara elektronik oleh:
KEPALA,

drg. Dwimiana Arnotyan, M.Kes.
Pembina Tk.I
NIP. 19820632008012004

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 7

Komite Etik Penelitian
Research Ethics Commitee

Surat Layak Etik
Research Ethics Approval

No:006118/KEP Universitas Alifah Padang/2026

Peneliti Utama *Principal Investigator*	: INDRIA DAFFA ANANDA
Peneliti Anggota *Member Investigator*	: -
Nama Lembaga *Name of The Institution*	: Universitas Alifah Padang
Judul *Title*	: FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG PASIR KOTA PADANG TAHUN 2026 *Factors Associated with the Performance of the Health Workforce at the Padang Pasir Community Health Center, Padang City, in 2026.*

Atas nama Komite Etik Penelitian (KEP), dengan ini diberikan surat layak etik terhadap usulan protokol penelitian, yang didasarkan pada 7 (tujuh) Standar dan Pedoman WHO 2011, dengan mengacu pada pemenuhan Pedoman CIOMS 2016 (lihat lampiran). *On behalf of the Research Ethics Committee (REC), I hereby give ethical approval in respect of the undertakings contained in the above mention research protocol. The approval is based on 7 (seven) WHO 2011 Standard and Guidance part III, namely Ethical Basis for Decision-making with reference to the fulfilment of 2016 CIOMS Guideline (see enclosed).*

Kelayakan etik ini berlaku satu tahun efektif sejak tanggal penerbitan, dan usulan perpanjangan diajukan kembali jika penelitian tidak dapat diselesaikan sesuai masa berlaku surat kelayakan etik. Perkembangan kemajuan dan selesainya penelitian, agar dilaporkan. *The validity of this ethical clearance is one year effective from the approval date. You will be required to apply for renewal of ethical clearance on a yearly basis if the study is not completed at the end of this clearance. You will be expected to provide mid progress and final reports upon completion of your study. It is your responsibility to ensure that all researchers associated with this project are aware of the conditions of approval and which documents have been approved.*

Setiap perubahan dan alasannya, termasuk indikasi implikasi etis (jika ada), kejadian tidak diinginkan serius (KTD/KTDS) pada partisipan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi efek tersebut; kejadian tak terduga lainnya atau perkembangan tak terduga yang perlu diberitahukan; ketidakmampuan untuk perubahan lain dalam personel penelitian yang terlibat dalam proyek, wajib dilaporkan. *You require to notify of any significant change and the reason for that change, including an indication of ethical implications (if any); serious adverse effects on participants and the action taken to address those effects; any other unforeseen events or unexpected developments that merit notification; the inability to any other change in research personnel involved in the project.*

24 July 2026
Chair Person

Masa berlaku:
24 July 2026 - 24 July 2027

Desi Sarli, S.SiT, M.Keb, Ph.D

generated by digiTEPP.id 2026-07-24

Resume Penilaian

- **Justifikasi, latar belakang, rasionale, kerangka teoritis, dan manfaat**
  Penelitian memiliki dasar yang jelas karena kinerja SDM kesehatan berpengaruh terhadap mutu pelayanan Puskesmas Padang Pasir. Penelitian diperlukan untuk mengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan kinerja SDM kesehatan. Hasil penelitian bermanfaat bagi Puskesmas, tenaga kesehatan, dan peningkatan kualitas pelayanan masyarakat.
- **Rumusan tujuan, pertanyaan, dan hipotesis**
  Tujuan, pertanyaan penelitian, dan hipotesis telah dirumuskan dengan jelas, yaitu mengetahui hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja SDM kesehatan.
- **Metode penelitian yang diusulkan**
  Penelitian menggunakan metode kuantitatif observasional dengan desain cross sectional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tanpa pemberian intervensi kepada responden.
- **Alokasi subjek intervensi dan kontrol**
  Tidak berlaku karena penelitian bukan penelitian intervensi dan tidak menggunakan kelompok perlakuan maupun kontrol.
- **Populasi penelitian dan kelompok rentan**
  Populasi penelitian adalah SDM kesehatan PNS di Puskesmas Padang Pasir dengan teknik total sampling. Responden bukan kelompok rentan, namun tetap diperhatikan potensi tekanan akibat hubungan kerja.
- **Metode pengumpulan data dan analisis statistik**
  Data dikumpulkan secara langsung menggunakan kuesioner. Data diberi kode, dijaga kerahasiaannya, dan dianalisis menggunakan SPSS melalui analisis univariat dan uji Chi-Square.
- **Rekrutmen subjek, inklusi-eksklusi, dan persetujuan sukarela**
  Rekrutmen dilakukan terhadap seluruh SDM kesehatan yang memenuhi kriteria. Tidak terdapat unsur paksaan karena keikutsertaan bersifat sukarela melalui informed consent dan tidak memengaruhi status pekerjaan responden.
- **Isu etik selama dan setelah penelitian**
  Isu etik yang mungkin muncul adalah kerahasiaan data, ketidaknyamanan saat menjawab pertanyaan terkait pekerjaan, serta potensi kekhawatiran terhadap penilaian kinerja. Penanganan dilakukan dengan anonimisasi data dan penyajian hasil secara kelompok.
- **Potensi risiko dan mitigasi**
  Risiko penelitian tergolong minimal, berupa ketidaknyamanan psikologis saat mengisi kuesioner. Risiko diminimalkan dengan memberikan hak menolak menjawab, menghentikan partisipasi, serta menjaga privasi responden.
- **Perlindungan privasi dan kerahasiaan data**
  Identitas responden tidak dicantumkan dan diganti dengan kode.
- **Diseminasi dan pemanfaatan hasil penelitian**
- Hasil penelitian akan disampaikan kepada Puskesmas Padang Pasir dan rencana publikasi ilmiah.

digiTEPP

Lampiran 8

LEMBAR PERMOHONAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat pagi/siang Bapak/Ibu, saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Universitas Alifah Padang Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat

Nama : Indria Daffa Ananda

Nim : 2213201078

Saya sedang melakukan penelitian tentang **Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.** Data ini digunakan untuk proses penelitian saya, dengan itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden pada penelitian saya.

Wawancara akan berlangsung selama lebih kurang 25 menit. Jawaban dari Bapak/Ibu sangat bermanfaat sekali dan informasi yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya. Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Padang, Agustus 2026

(Indria Daffa Ananda)

Lampiran 9

LEMBAR PERSETUJUAN

(*INFORMED CONSENT*)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Dengan sesungguhnya menyatakan bersedia diikut sertakan menjadi responden pada penelitian oleh Indria Daffa Ananda dengan judul **Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026.** Saya akan bersedia menjawab serta ikut aktif membantu penelitian ini sampai selesai.

Demikian surat ini saya buat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Agustus 2026

( )

Lampiran 10

KUESIONER PENELITIAN
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG PASIR KOTA PADANG
TAHUN 2026

I. Identitas Responden **No. Responden:** ☐

Nama/inisial Responden :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir : 1. Diploma 2. Sarjana 3. Magister

II. Motivasi Kerja

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang Anda pilih
Keterangan:

TP = Tidak Pernah
J = Jarang
S = Sering
SL = Selalu

No	Pernyataan	TP	J	S	SL
1.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras				
2.	Saya melakukan pekerjaan ini karena memberikan keamanan jangka panjang bagi saya				
3.	Atasan/supervisor saya selalu memotivasi				
4.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap fasilitas kesehatan ini				
5.	Pekerjaan saya di fasilitas kesehatan ini benar-benar menginspirasi saya untuk memberikan yang terbaik				
6.	Saya melakukan hal yang perlu dilakukan tanpa diminta atau diberitahu terlebih dahulu				
7.	Puskesmas memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus				
8.	Saya mendapat dorongan dari rekan kerja agar lebih bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja				

9.	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hasil sebelumnya				
10.	Gagasan positif saya selalu diterima oleh pimpinan dan teman-teman puskesmas				

Sumber: Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes, 2017)

III. Kepuasan Kerja

Kriteria Pemilihan

STP = Sangat Tidak Puas
TP = Tidak Puas
P = Puas
SP = Sangat Puas

No	Pernyataan	STP	TP	P	SP
1.	Kesempatan untuk menjadi seseorang yang dihargai di lingkungan kerja				
2.	Cara atasan saya menangani staf-nya				
3.	Kemampuan atasan saya dalam membuat keputusan				
4.	Kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan kemampuan yang saya miliki				
5.	Cara instansi melaksanakan kebijakan puskesmas ini				
6.	Penghasilan yang saya peroleh sepadan dengan beban kerja				
7.	Kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan				
8.	Cara mitra kerja saya bekerja sama satu sama lain				
9.	Penghargaan yang saya peroleh bila mengerjakan pekerjaan dengan baik				
10.	Pendidikan yang diperoleh/difasilitasi oleh instansi tempat kerja				

Sumber : Riset Ketenagaan di Bidang Kesehatan (Risnakes, 2017)

IV . Lingkungan Kerja

Kriteria Penilaian

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Kondisi perlatan kerja di kantor cukup memadai				
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja cukup memadai				
3.	Penerangan ditempat kerja cukup terpenuhi dengan adanya lampu dan jendela				
4.	Penenangan antara suara bising ditempat kerja cukup nyaman				
5.	Penataan peralatan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing profesi				
6.	Kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pegawai terpenuhi				
7.	Kejelasan pembagian tugas di tempat kerja sesuai				
8.	Profesionalisme pegawai dalam bekerja bagus				
9.	Hubungan kerja sama di antara sesama rekan kerja sangat baik				
10.	Komunikasi antara pegawai dengan pemimpin baik				

Sumber : Sundari (2023)

V . Kinerja

Kriteria Penilaian

TP = Tidak Pernah
KK = Kadang-kadang
S = Selalu
SL = Selalu

KUESIONER PENELITIAN

No	Pertanyaan	TP	KK	S	SL
A.	**Kuantitas**				
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan				
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan				
B.	**Kualitas**				
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar				
4.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami kesalahan				
C.	**Ketepatan Waktu**				

5.	Tidak pernah terlambat masuk kerja				
6.	Masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
D.	**Efektivitas**				
7.	Dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya				
8.	Dapat berprestasi dalam pekerjaan				
E.	**Kemandirian**				
9.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain				
10.	Dapat memahami setiap pekerjaan sendiri				

Sumber: Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2019

UNIVERSITAS ALIFAH PADANG 2024

Lampiran 11

MASTER TABEL
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS PADANG PASIR KOTA PADANG
TAHUN 2026

NO	NAMA	UMUR	JK	PENDIDIKAN	JABATAN	MOTIVASI KERJA											KETERANGAN	KEPUASAN KERJA											KETERANGAN	LINGKUNGAN KERJA											KETERANGAN	KINERJA											KETERANGAN
						M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	JUMLAH		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	JUMLAH		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	JUMLAH		KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	KJ7	KJ8	KJ9	KJ10	JUMLAH	
1	Ny. R	43	Perempuan	Sarjana	Rekam Medis	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	34	Tinggi	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	Baik
2	Ny. MM	53	Perempuan	Magister	Dokter Ahli Madya	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	30	Tinggi	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	Tidak Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	2		28	Baik	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	26	Kurang Baik
3	Ny. Y	37	Perempuan	Diploma	Perawat	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	36	Tinggi	3	3	3	2	3	4	3	2	2	1	26	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	34	Baik
4	Ny. L	42	Perempuan	Diploma	Bidan	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Puas	3	3	3	3	3	3	3	3	3		30	Baik	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	29	Baik
5	Ny. B	49	Perempuan	Sarjana	Pranata Lab. Kes	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	27	Tinggi	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Puas	2	3	3	3	3	2	3	3	3		28	Baik	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	Baik
6	Ny. LD	52	Perempuan	Sarjana	Dokter Madya	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	30	Tinggi	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	Puas	2	3	3	3	3	2	3	3	3		28	Baik	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	29	Baik
7	Ny. V	50	Perempuan	Sarjana	Bidan	3	3	2	3	3	4	1	2	4	4	29	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Puas	3	3	3	3	3	3	3	3	2		29	Baik	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	34	Baik
8	Ny. V	56	Perempuan	Diploma	Perawat Gigi	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	33	Baik
9	Ny. M	39	Perempuan	Diploma	Perawat Gigi	3	2	3	4	4	4	1	2	3	3	29	Tinggi	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	31	Puas	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	34	Baik	4	4	3	2	2	3	4	2	2	4	30	Baik
10	Ny. N	35	Perempuan	Sarjana	Bidan	4	2	2	4	3	3	1	2	3	3	27	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	32	Baik
11	Ny. R	46	Perempuan	Sarjana	Adminkes	4	3	3	3	4	4	1	4	3	3	32	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Puas	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	Baik	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	Baik
12	Ny. JM	45	Perempuan	Sarjana	Perawat	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	33	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Puas	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Baik	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	32	Baik
13	Ny. N	40	Perempuan	Diploma	Bidan	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Puas	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	Baik	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	32	Baik
14	Ny. J	58	Perempuan	Sarjana	Bidan	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	32	Tinggi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	26	Kurang Baik
15	Ny. A	58	Perempuan	Diploma	Asisten Apoteker	2	3	4	4	4	4	1	3	4	3	32	Tinggi	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	31	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27	Baik
16	Ny. LH	44	Perempuan	Sarjana	Dokter Ahli Muda	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	30	Tinggi	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	31	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	Baik
17	Ny. YC	52	Perempuan	Diploma	Perawat	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	35	Tinggi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	Baik
18	Ny. A	50	Perempuan	Sarjana	Perawat	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	30	Tinggi	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	Puas	3	3	4	4	4	4	3	2	3		34	Baik	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28	Baik
19	Ny. RY	52	Perempuan	Sarjana	Bidan	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	30	Tinggi	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	Baik
20	Ny. A	45	Perempuan	Sarjana	Nutrisionis	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	30	Tinggi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	Puas	3	3	3	3	3	3	3	2	3		29	Baik	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	31	Baik
21	Ny. E	39	Perempuan	Sarjana	Bidan	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37	Tinggi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	Puas	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	33	Baik	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	Baik
22	Ny. Y	49	Perempuan	Diploma	Perawat	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	36	Tinggi	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	Puas	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	Baik	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	Baik
23	Ny. N	58	Perempuan	Sarjana	Bidan	1	3	2	4	2	3	1	3	4	4	27	Tinggi	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28	Puas	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	27	Kurang Baik	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	25	Kurang Baik
24	Ny. G	53	Perempuan	Sarjana	Kepala Tata Usaha	4	3	4	3	2	3	3	1	3	3	29	Tinggi	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26	Puas	4	3	3	3	3	3	3	2	3		30	Baik	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	30	Baik
25	Ny. R	39	Perempuan	Sarjana	Bidan	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	29	Tinggi	1	2	3	3	4	3	2	3	4	3	28	Puas	1	2	3	4	3	3	2	2	3	3	26	KurangBaik	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	30	Baik
26	Ny. D	44	Perempuan	Magister	Dokter	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	31	Tinggi	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	Puas	4	3	2	1	2	3	4	2	2	2	25	Kurang Baik	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30	Baik
27	Ny. A	40	Perempuan	Diploma	Perawat	1	2	3	2	3	4	2	1	2	3	23	Rendah	2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	24	Tidak Puas	1	1	1	2	2	2	2	3	2	4	20	Kurang Baik	1	2	3	4	2	3	4	4	4	4	30	Baik
28	Ny. H	29	Perempuan	Sarjana	Apoteker	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	30	Tinggi	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	26	Puas	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	28	Baik	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	29	Baik
29	Ny. S	49	Perempuan	Diploma	Bidan	1	2	3	4	3	2	1	3	4	3	26	Rendah	4	3	3	3	1	2	2	3	2	3	26	Puas	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	Baik	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	Baik
30	Ny. W	46	Perempuan	Diploma	Perawat	2	3	4	2	3	4	2	3	1	1	25	Rendah	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	20	Tidak Puas	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	31	Baik	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	19	Kurang Baik
31	Ny. D	43	Perempuan	Diploma	Bidan	1	2	3	4	2	3	4	3	2	2	26	Rendah	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	Puas	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	29	Baik	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	29	Baik
32	Ny. P	43	Perempuan	Diploma	Bidan	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	29	Tinggi	3	3	1	2	2	1	1	3	2	3	21	Tidak Puas	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	30	Baik	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	28	Baik
33	Ny. M	49	Perempuan	Diploma	Perawat	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	20	Rendah	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	26	Puas	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	22	Kurang Baik	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	21	Kurang Baik
34	Ny. D	49	Perempuan	Diploma	Perawat	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	25	Rendah	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	26	Puas	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	24	Kurang Baik	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	24	Kurang Baik
35	Ny. F	50	Perempuan	Diploma	Perawat	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	20	Rendah	2	3	2	1	3	3	2	4	3	2	25	Tidak Puas	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27	Kurang Baik	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	27	Baik
36	Ny. W	39	Perempuan	Diploma	Bidan	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	23	Rendah	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32	Puas	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	27	Kurang Baik	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	24	Kurang Baik
37	Ny. L	42	Perempuan	Diploma	Bidan	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	26	Rendah	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	26	Puas	3	1	2	3	2	4	3	2	3	3	26	Kurang Baik	4	3	3	3	3	3	2	1	1	3	25	Kurang Baik
38	Ny. M	53	Perempuan	Diploma	Bidan	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	24	Rendah	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	21	Tidak Puas	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	30	Baik	2	3	4	2	1	2	2	3	3	2	24	Kurang Baik
39	Ny. A	29	Perempuan	Diploma	Rekam Medis	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	15	Rendah	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	18	Tidak Puas	1	2	3	4	3	2	3	2	1	3	24	Kurang Baik	1	2	2	1	3	4	3	3	2	3	24	Kurang Baik
40	Ny. E	42	Perempuan	Diploma	Bidan	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	21	Rendah	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	22	Tidak Puas	2	3	2	2	2	2	3	3	3		24	Kurang Baik	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	31	Baik
41	Ny. Y	37	Perempuan	Diploma	Perawat	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	15	Rendah	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	26	Puas	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	24	Kurang Baik	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	20	Kurang Baik
42	Ny. R	52	Perempuan	Diploma	Bidan	4	2	3	3	2	1	2	3	1	1	22	Rendah	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	21	Tidak Puas	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	14	Kurang Baik	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	17	Kurang Baik
43	Ny. RF	52	Perempuan	Diploma	Bidan	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	25	Rendah	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	21	Tidak Puas	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	16	Kurang Baik	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23	Kurang Baik
44	Ny. D	49	Perempuan	Diploma	Perawat	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	17	Rendah	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	20	Tidak Puas	1	1	2	3	3	3	1	1	3	3	21	Kurang Baik	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18	Kurang Baik
45	Ny. F	45	Perempuan	Diploma	Perawat	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	23	Rendah	1	2	1	2	2	1	3	2	3	3	20	Tidak Puas	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	Kurang Baik	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	18	Kurang Baik
46	Ny. F	32	Perempuan	Diploma	Bidan	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	24	Rendah	2	2	3	4	1	2	2	3	1	3	23	Tidak Puas	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	17	Kurang Baik	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	16	Kurang Baik
47	Ny. E	50	Perempuan	Sarjana	Sanitarian	1	3	2	2	3	1	2	2	3	2	21	Rendah	3	2	3	4	4	2	2	1	2	4	27	Puas	3	4	2	2	1	1	3	3	4	3	26	Kurang Baik	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	Kurang Baik
48	Ny. PS	42	Perempuan	Sarjana	Dokter Ahli Muda	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	Rendah	4	2	2	2	3	2	3	3	1	2	24	Tidak Puas	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	17	Kurang Baik	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	22	Kurang Baik
49	Ny. N	45	Perempuan	Sarjana	Dokter Gigi Madya	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12	Rendah	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	18	Tidak Puas	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	16	Kurang Baik	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	25	Kurang Baik
50	Ny. NS	51	Perempuan	Sarjana	Pranata Lab. Kes	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	17	Rendah	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	25	Tidak Puas	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	17	Kurang Baik	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	Kurang Baik
51	Ny. M	38	Perempuan	Diploma	Asisten Apoteker	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	20	Rendah	2	3	2	1	3	3	2	4	3	2	25	Tidak Puas	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	27	Kurang Baik	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	27	Baik
52	Ny. HV	29	Perempuan	Sarjana	Apoteker Ahli Pertama	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	23	Rendah	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	21	Tidak Puas	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27	Kurang Baik	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	24	Kurang Baik
53	Ny. L	32	Perempuan	Sarjana	Bidan	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	21	Rendah	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	25	Tidak Puas	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	Kurang Baik	4	3	2	3	2	1	1	2	3	4	25	Kurang Baik
54	Ny. W	40	Perempuan	Sarjana	Perawat	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	22	Rendah	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	21	Tidak Puas	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	21	Kurang Baik	3	4	3	2	2	1	1	1	2	3	22	Kurang Baik

Motivasi Kerja
Mean : 26,39
Median : 27,00

Kepuasan Kerja
Mean : 26,20
Median : 26,00

Lingkungan Kerja
Mean : 26,54
Median : 28,00

Kinerja
Mean : 26,46
Median : 27,00

Lampiran 12

HASIL PENGOLAHAN DATA SPSS

A. UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.121	54	.046	.967	54	.136
Motivasi Kerja	.132	54	.019	.974	54	.300
Kepuasan Kerja	.167	54	.006	.943	54	.013
Lingkungan Kerja	.180	54	.000	.903	54	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%
Motivasi Kerja	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%
Kepuasan Kerja	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%
Lingkungan Kerja	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Kinerja	Mean		26.46	.615
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	25.23	
		Upper Bound	27.70	
	5% Trimmed Mean		26.58	
	Median		27.00	
	Variance		20.442	
	Std. Deviation		4.521	
	Minimum		16	
	Maximum		34	
	Range		18	
	Interquartile Range		6	
	Skewness		-.450	.325
	Kurtosis		-.370	.639
MotivasiKerja	Mean		26.39	.811
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	24.76	
		Upper Bound	28.01	
	5% Trimmed Mean		26.53	

	Median		27.00	
	Variance		35.487	
	Std. Deviation		5.957	
	Minimum		12	
	Maximum		37	
	Range		25	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		-.354	.325
	Kurtosis		-.497	.639
Kepuasan Kerja	Mean		26.20	.546
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	25.11	
		Upper Bound	27.30	
	5% Trimmed Mean		26.27	
	Median		26.00	
	Variance		16.090	
	Std. Deviation		4.011	
	Minimum		18	
	Maximum		33	
	Range		15	
	Interquartile Range		7	
	Skewness		-.368	.325
	Kurtosis		-.887	.639
Lingkungan Kerja	Mean		26.54	.659
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	25.22	
		Upper Bound	27.86	
	5% Trimmed Mean		26.73	
	Median		28.00	
	Variance		23.423	
	Std. Deviation		4.840	
	Minimum		14	
	Maximum		35	
	Range		21	
	Interquartile Range		5	
	Skewness		-.920	.325
	Kurtosis		.448	.639

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Kat_Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-34	5	9.3	9.3	9.3
	35-44	20	37.0	37.0	53.7
	45-59	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	54	100.0	100.0	100.0

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	28	51.9	51.9	51.9
	Sarjana	24	44.4	44.4	96.3
	Magister	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

SDMK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dokter	7	13.0	13.0	13.0
	Bidan	22	40.7	40.7	53.7
	Perawat	15	27.8	27.8	81.5
	Pranata Lab.Kes	2	3.7	3.7	85.2
	Asisten Apoteker	2	3.7	3.7	88.9
	Nutrisionis	1	1.9	1.9	90.7
	Rekam Medis	1	1.9	1.9	92.6
	Apoteker	1	1.9	1.9	94.4
	Sanitarian	1	1.9	1.9	96.3
	Adminkes	1	1.9	1.9	98.1
	Kepala Tata Usaha	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

C. ANALISIS UNIVARIAT

Kat_Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	23	42.6	42.6	42.6
	Baik	31	57.4	57.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kat_Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	48.1	48.1	48.1
	Tinggi	28	51.9	51.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kat_Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	20	37.0	37.0	37.0
	Puas	34	63.0	63.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kat_Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Baik	25	46.3	46.3	46.3
	Baik	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

D. ANALISIS BIVARIAT

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kat_MotivasiKerja * Kat_Kinerja	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%
Kat_KepuasanKerja * Kat_Kinerja	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%
Kat_LingkunganKerja * Kat_Kinerja	54	100.0%	0	0.0%	54	100.0%

1. Hubungan Motivasi kerja dengan kinerja SDM Kesehatan

Kat_MotivasiKerja * Kat_Kinerja Crosstabulation

			Kat_Kinerja		
			Kurang Baik	Baik	Total
Kat_MotivasiKerja	Rendah	Count	20	6	26
		Expected Count	11.1	14.9	26.0
		% within Kat_MotivasiKerja	76.9%	23.1%	100.0%
	Tinggi	Count	3	21	28
		Expected Count	11.9	16.1	28.0
		% within Kat_MotivasiKerja	10.7%	89.3%	100.0%
Total		Count	23	31	54
		Expected Count	23.0	31.0	54.0
		% within Kat_MotivasiKerja	42.6%	57.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	24.169[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	21.538	1	**.000**		
Likelihood Ratio	26.512	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	23.722	1	.000		
N of Valid Cases	54				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.07.
b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_MotivasiKerja (Rendah / Tinggi)	27.778	6.164	125.175
For cohort Kat_Kinerja = Kurang Baik	7.179	2.414	21.349
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.258	.127	.528
N of Valid Cases	54		

2. Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan

Crosstab

			Kat_Kinerja		Total
			Kurang Baik	Baik	
Kat_KepuasanKerja	Tidak Puas	Count	15	5	20
		Expected Count	8.5	11.5	20.0
		% within Kat_KepuasanKerja	75.0%	25.0%	100.0%
	Puas	Count	8	26	34
		Expected Count	14.5	19.5	34.0
		% within Kat_KepuasanKerja	23.5%	76.5%	100.0%
Total		Count	23	31	54
		Expected Count	23.0	31.0	54.0
		% within Kat_KepuasannKerja	42.6%	57.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.644[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	11.620	1	**.001**		
Likelihood Ratio	14.076	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	13.391	1	.000		
N of Valid Cases	54				

a. 0 cells (0.0%) expected count less than 5. The minimum expected count is 8.52.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_KepuasanKerja (Tidak Puas / Puas)	9.750	2.696	35.258
For cohort Kat_Kinerja = Kurang Baik	3.188	1.653	6.147
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.327	.150	.714
N of Valid Cases	54		

3. Hubungan Lingkungan kerja dengan kinerja SDM Kesehatan

Crosstab

			Kat_Kinerja		
			Kurang Baik	Baik	Total
Kat_LingkunganKerja	Kurang Baik	Count	19	6	25
		Expected Count	10.6	14.4	25.0
		% within Kat_KepuasanKerja	76.0%	24.0%	100.0%
	Baik	Count	4	25	29
		Expected Count	12.4	16.6	29.0
		% within Kat_KepuasanKerja	13.8%	86.2%	100.0%
Total		Count	23	31	54
		Expected Count	23.0	31.0	54.0
		% within Kat_KepuasanKerja	42.6%	57.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	21.248[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	18.780	1	**.000**		
Likelihood Ratio	22.847	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	20.855	1	.000		
N of Valid Cases	54				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.65.
b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_LingkunganKerja (Kurang Baik / Baik)	19.792	4.887	80.157
For cohort Kat_Kinerja = Kurang Baik	5.510	2.161	14.052
For cohort Kat_Kinerja = Baik	.278	.137	.568
N of Valid Cases	54		

E. ANALISIS KUESIONER

1. Kinerja

KJ1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	13.0	13.0	13.0
	Kadang-Kadang	11	20.4	20.4	33.3
	Sering	25	46.3	46.3	79.6
	Selalu	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.7	3.7	3.7
	Kadang-Kadang	19	35.2	35.2	38.9
	Sering	19	35.2	35.2	74.1
	Selalu	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.7	3.7	3.7
	Kadang-Kadang	17	31.5	31.5	35.2
	Sering	29	53.7	53.7	88.9
	Selalu	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	7.4	7.4	7.4
	Kadang-Kadang	22	40.7	40.7	48.1
	Sering	25	46.3	46.3	94.4
	Selalu	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	5.6	5.6	5.6
	Kadang-Kadang	41	75.9	75.9	81.5
	Sering	8	14.8	14.8	96.3
	Selalu	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.7	3.7	3.7
	Kadang-Kadang	29	53.7	53.7	57.4
	Sering	15	27.8	27.8	85.2
	Selalu	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	13.0	13.0	13.0
	Kadang-Kadang	10	18.5	18.5	31.5
	Sering	29	53.7	53.7	85.2
	Selalu	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	9.3	9.3	9.3
	Kadang-Kadang	19	35.2	35.2	44.4
	Sering	27	50.0	50.0	94.4
	Selalu	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	1.9	1.9	1.9
	Kadang-Kadang	17	31.5	31.5	33.3
	Sering	29	53.7	53.7	87.0
	Selalu	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

KJ10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	12	22.2	22.2	22.2
	Sering	32	59.3	59.3	81.5
	Selalu	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

2. Motivasi Kerja

M1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	13	24.1	24.1	24.1
	Jarang	9	16.7	16.7	40.7
	Sering	13	24.1	24.1	64.8
	Selalu	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	13.0	13.0	13.0
	Jarang	14	25.9	25.9	38.9
	Sering	20	37.0	37.0	75.9
	Selalu	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	9.3	9.3	9.3
	Jarang	14	25.9	25.9	35.2
	Sering	22	40.7	40.7	75.9
	Selalu	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	7.4	7.4	7.4
	Jarang	15	27.8	27.8	35.2
	Sering	22	40.7	40.7	75.9
	Selalu	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	3.7	3.7	3.7
	Jarang	19	35.2	35.2	38.9
	Sering	17	31.5	31.5	70.4
	Selalu	16	29.6	29.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	8	14.8	14.8	14.8
	Jarang	12	22.2	22.2	37.0
	Sering	20	37.0	37.0	74.1
	Selalu	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	25	46.3	46.3	46.3
	Jarang	15	27.8	27.8	74.1
	Sering	13	24.1	24.1	98.1
	Selalu	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	11.1	11.1	11.1
	Jarang	20	37.0	37.0	48.1
	Sering	22	40.7	40.7	88.9
	Selalu	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	13.0	13.0	13.0
	Jarang	12	22.2	22.2	35.2
	Sering	23	42.6	42.6	77.8
	Selalu	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

M10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	11.1	11.1	11.1
	Jarang	14	25.9	25.9	37.0
	Sering	26	48.1	48.1	85.2
	Selalu	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

3. Kepuasan Kerja

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	5	9.3	9.3	9.3
	Tidak Puas	12	22.2	22.2	31.5
	Puas	32	59.3	59.3	90.7
	Sangat Puas	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	2	3.7	3.7	3.7
	Tidak Puas	18	33.3	33.3	37.0
	Puas	32	59.3	59.3	96.3
	Sangat Puas	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	3	5.6	5.6	5.6
	Tidak Puas	15	27.8	27.8	33.3
	Puas	33	61.1	61.1	94.4
	Sangat Puas	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	4	7.4	7.4	7.4
	Tidak Puas	17	31.5	31.5	38.9
	Puas	28	51.9	51.9	90.7
	Sangat Puas	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	3	5.6	5.6	5.6
	Tidak Puas	10	18.5	18.5	24.1
	Puas	39	72.2	72.2	96.3
	Sangat Puas	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	8	14.8	14.8	14.8
	Tidak Puas	20	37.0	37.0	51.9
	Puas	24	44.4	44.4	96.3
	Sangat Puas	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	5	9.3	9.3	9.3
	Tidak Puas	19	35.2	35.2	44.4
	Puas	30	55.6	55.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	3	5.6	5.6	5.6
	Tidak Puas	17	31.5	31.5	37.0
	Puas	32	59.3	59.3	96.3
	Sangat Puas	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	5	9.3	9.3	9.3
	Tidak Puas	12	22.2	22.2	31.5
	Puas	33	61.1	61.1	92.6
	Sangat Puas	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	2	3.7	3.7	3.7
	Tidak Puas	10	18.5	18.5	22.2
	Puas	39	72.2	72.2	94.4
	Sangat Puas	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

4. Lingkungan Kerja

L1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	18.5	18.5	18.5
	Tidak Setuju	9	16.7	16.7	35.2
	Setuju	29	53.7	53.7	88.9
	Sangat Setuju	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	11.1	11.1	11.1
	Tidak Setuju	9	16.7	16.7	27.8
	Setuju	37	68.5	68.5	96.3
	Sangat Setuju	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.4	7.4	7.4
	Tidak Setuju	15	27.8	27.8	35.2
	Setuju	29	53.7	53.7	88.9
	Sangat Setuju	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	9.3	9.3	9.3
	Tidak Setuju	11	20.4	20.4	29.6
	Setuju	29	53.7	53.7	83.3
	Sangat Setuju	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	11.1	11.1	11.1
	Tidak Setuju	10	18.5	18.5	29.6
	Setuju	32	59.3	59.3	88.9
	Sangat Setuju	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	Tidak Setuju	15	27.8	27.8	33.3
	Setuju	31	57.4	57.4	90.7
	Sangat Setuju	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	Tidak Setuju	12	22.2	22.2	27.8
	Setuju	36	66.7	66.7	94.4
	Sangat Setuju	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7.4	7.4	7.4
	Tidak Setuju	12	22.2	22.2	29.6
	Setuju	37	68.5	68.5	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	9.3	9.3	9.3
	Tidak Setuju	28	51.9	51.9	61.1
	Setuju	19	35.2	35.2	96.3
	Sangat Setuju	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

L10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
	Tidak Setuju	10	18.5	18.5	24.1
	Setuju	39	72.2	72.2	96.3
	Sangat Setuju	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 13

DOKUMENTASI PENELITIAN









Lampiran 14

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI
UNIVERSITAS ALIFAH PADANG

Nama : Indria Daffa Ananda
Nim : 2213201078
Jurusan : SI Kesehatan Masyarakat
Pembimbing I : Usmar Ali, MM
Judul : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

NO	Hari / Tanggal	Pembahasan	Tanda Tangan
1.	Jum'at 09/01-2026	- Konsul Judul Proposal Lanjutkan Sesuai Saran	
2.	Sabtu 07/02-2026	- Konsul materi bab 1 Perbaiki Sesuai Saran	
3.	Kamis 19/02-2026	- Konsul Kuesioner Penelitian Perbaiki Sesuai revisi	
4.	Rabu 04/03-2026	- Konsul bab Perbaiki + Sesuai Saran	
5.	Rabu 08/04-2026	- Perbaiki Penulisan Sesuai Saran & Literatur Sinkronkan Pada setiap kutipan	
6.	Sabtu 11/04-2026	ACC untuk dilanjutkan persiapan materi lebih baik	

Mengetahui
pembimbing I

(Usmar Ali, MM)

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
UNIVERSITAS ALIFAH PADANG

Nama : Indria Daffa Ananda
Nim : 2213201078
Prodi : SI Kesehatan Masyarakat
Pembimbing II : Usmar Ali, MM
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	21 / Juli 2026	- koreksi kecil pada judul halaman cover typo Strata → Sitrata	
2.	24 / Juli 2026	- Bimbingan tabel do bab III - bimbingan bab 4	
3.	13 / agust 2026	- Revisi bab 4 gambaran umum - bimbingan abstrak	
4.	14 / agust 2026	- Revisi abstrak - bimbingan bab 5	
5.	18 / agust 2026	- Revisi bab 5 - Crosscheck penulisan dari bab III - VI	
6.	20 / 8 - 2026	Acc ujian seminar hasil	

Mengetahui
Dosen Pembimbing 1

(Usmar Ali, MM)

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI
UNIVERSITAS ALIFAH PADANG

Nama : Indria Daffa Ananda
Nim : 2213201078
Jurusan : SI Kesehatan Masyarakat
Pembimbing II : Alkafi, MM
Judul : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

NO	Hari / Tanggal	Pembahasan	Tanda Tangan
1.	Senin 09/02/2026	Acc judul	
2.	Rabu, 04/03/2026	- Bimbingan bab 1 & 2 - Survey awal	
3.	Kamis, 12/03/2026	- Bimbingan bab 3	
4.	Rabu, 08/04/2026	- Revisi bab 3	
5.	Sabtu, 11/04/2026	- Rapikan dan lengkapi dari awal sampai lampiran	
6.	8/05/2026	ACC untuk seminar proposal	

Mengetahui
pembimbing II

(Alkafi, MM)

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
UNIVERSITAS ALIFAH PADANG

Nama : Indria Daffa Ananda
Nim : 2213201078
Prodi : SI Kesehatan Masyarakat
Pembimbing II : Alkafi, MM
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan SDM Kesehatan di Puskesmas Padang Pasir Kota Padang Tahun 2026

No	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	29/Juli 2026	- Perhatikan Penulisan sesuai panduan - Bimbingan bab 4	
2.	4/agust 2026	- Revisi bab 4 - Bimbingan master tabel	
3.	11/agust 2026	- Bimbingan bab 5 - Bimbingan Abstrak	
4.	13/agust 2026	- Revisi bab 5 - Revisi abstrak - Rapikan daftar pustaka	
5.	19/agust 2026	- lengkapi kesimpulan dan penulisan keseluruhan bab.	
6.	4/9-2026	ACC ujian sempro - mer hasil	

Mengetahui
Dosen Pembimbing I

(Alkafi, MM)