

EVALUASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN LOPOK

Afina Aurellya Kamal¹, Elly Karmeli², Alifiah Putri Wulandari³
¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: ellykarmeli@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Submitted: 23 November 2024 Accepted: 28 Desember 2024 Published: 31 Desember 2024	<i>This study aims to determine the effect of human resource management in improving employees performance at Public Health Centre in Lopok Sub-District. The type of this study was associative study. The type of data used was quantitative data obtained directly from primary sources using a research instrument in the form of a questionnaire. The sample that will be used as respondents in this study was 55 employee at Public Health Centre in Lopok Sub-District who were determined using non-probability sampling techniques with the simple random sampling method. Data analysis tools were performed using multiple linear regression analysis techniques, t test, F test, and the coefficient of determination (R^2) test. The results of this study showed that human resource management consisting of performance assessment, career development and compensation had a positive and significant effect on the employees performance at Public Health Centre in Lopok Sub-District, both partially and simultaneously. The variation of changes in the value of the employee performance at Public Health Centre in Lopok Sub-District can be explained by the performance assessment, career development and compensation variables, which was 67.6%, while the remaining of 32.4% was explained by other variables that are not included in this study, such as work motivation, work enthusiasm and welfare.</i>
Keywords Human Resources Management; Employee Performance.	

PENDAHULUAN

Terwujudnya keadaan sehat adalah kehendak semua pihak. Dalam rangka mewujudkan status kesehatan masyarakat yang optimal, maka berbagai upaya harus dilaksanakan, salah satu di antaranya ialah menyelenggarakan pelayanan kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan untuk masyarakat di tingkat dasar di Indonesia adalah melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas (UPTD) kesehatan dibawah supervisi dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan.

Sebagai ujung tombak pelayanan publik di bidang kesehatan, puskesmas dituntut agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat. Pelayanan yang berkualitas menjadi aspek yang mendasar dalam penyelenggaraan pelayanan, itu sebabnya pelayanan berkualitas menjadi dambaan dan keinginan warga masyarakat dimana pun berada. Pelayanan yang berkualitas menjadi tolak ukur keseriusan penyelenggara dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pemberi pelayanan, sehingga kualitas pelayanan merupakan prioritas utama sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat sebagai penerima layanan (Lorwena dan Kaja, 2023).

Salah satu puskesmas di Kabupaten Sumbawa adalah Puskesmas Kecamatan Lopok. Sebagai salah satu fasilitas pelayanan publik yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan, Puskesmas Kecamatan Lopok melaksanakan pelayanan kesehatan masyarakat, seperti pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap serta pelayanan

administrasi. Puskesmas Kecamatan Lopok juga memberikan pelayanan seperti pemeriksaan kesehatan (*check up*), pembuatan surat keterangan sehat, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksa tensi, tes hamil, bersalin/persalinan, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, dan kolestrol. Selain itu, ada juga sub Unit pelayanan puskesmas seperti puskesmas keliling, posyandu, pos pelayanan kesehatan desa, bidan desa, dan juga pos bersalin unit desa.

Puskesmas Kecamatan Lopok sebagai salah satu sarana pelayanan publik dibidang kesehatan tentunya diharapkan perannya untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk melihat sejauh mana kualitas Puskesmas Kecamatan Lopok dapat dilihat dari proses kerjanya dalam mencapai tujuan puskesmas yaitu dalam memberikan pelayanan kesehatan. Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lopok sangat diperlukan agar tercapainya tujuan Puskesmas.

Dalam suatu organisasi, pegawai adalah pemeran dalam melaksanakan tugas organisasi. Aktivitas organisasi tidak akan dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan pegawai. Pegawai merupakan penunjang sukses tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berdaya saing, pastinya mengutamakan penggunaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi. Apabila suatu organisasi memiliki pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi, maka kegiatan dalam organisasi akan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Hal itu akan berpengaruh pada hasil yang dicapai organisasi (Sari & Wulandari, 2022).

Kualitas kinerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Menurut Jaya, *et al.* (2020), kualitas kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi memerlukan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar mempunyai kualitas kinerja yang berkualitas sehingga produktivitas kinerja meningkat agar tercapainya tujuan dalam organisasi (Supriyadi, *et al.*, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu fungsi yang paling penting dari praktik sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia organisasi secara tepat adalah salah satu faktor yang paling penting bagi kemajuan dan pertumbuhan dari setiap organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengembangkan kinerja seseorang guna mencapai tujuan organisasi tersebut terdapat beberapa unsur dari sumber daya manusia, yaitu potensi, sikap, values, keperluan, serta karakteristik (Mustopa, *et al.*, 2021).

Dalam memberikan pelayanan yang prima, perlu dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme pegawai/karyawan (SDM) karena kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat sentral pada sebuah organisasi

pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat/publik. Pegawai/karyawan merupakan ujung tombak dari peran organisasi yang dimiliki oleh sebuah tatanan organisasi berfungsi sebagai penggerak dalam pengelolaan sumberdaya lainnya sehingga harus digunakan dengan baik dan benar serta efektif dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi riil organisasi. Untuk lebih mengembangkan peran sumber daya manusia, pembangunan perangkat pemerintah diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Kualitas pelayanan sebuah lembaga merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah manajemen organisasi disebuah instansi kelembagaan baik swasta maupun pemerintahan. Pelayanan yang baik kepada masyarakat menunjukkan kinerja pegawai atau karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Namun demikian, muara dari keseluruhan pelayanan bertumpu pada budaya organisasi yang tertata dan terkontrol dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang memiliki tata kelola organisasi yang bermutu dan berkualitas.

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, berdasarkan standar operasional yang berlaku dan kebutuhan pemberi kerja, manajemen sumber daya manusia harus terus berevaluasi agar dapat berkembang. Meskipun peranan dari manajemen sumber daya manusia dianggap sangat menentukan dalam tercapainya tujuan organisasi, akan tetapi untuk mengendalikan bagian manusia sangat sulit karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah penilaian kinerja, pengembangan karir dan kompensasi.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan dengan membandingkan dengan standar yang ditetapkan. Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat, di antaranya untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, menentukan kenaikan jabatan, mengembangkan karir pegawai, meningkatkan produktivitas organisasi. Jika penilaian kinerja tidak dilakukan secara rutin, karyawan tidak akan mengetahui kekurangan dan masalah kinerjanya. Hal ini dapat menghambat kemajuan perusahaan dan menurunkan motivasi kerja karyawan (Rachmawan dan Rifani, 2023).

Pengembangan karir juga diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau instansi, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Pengembangan karier merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri setiap orang, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya. Seseorang yang merasa kinerjanya dihargai, maka akan bekerja dengan baik dan maksimal (Sebayang dan Silaen, 2021).

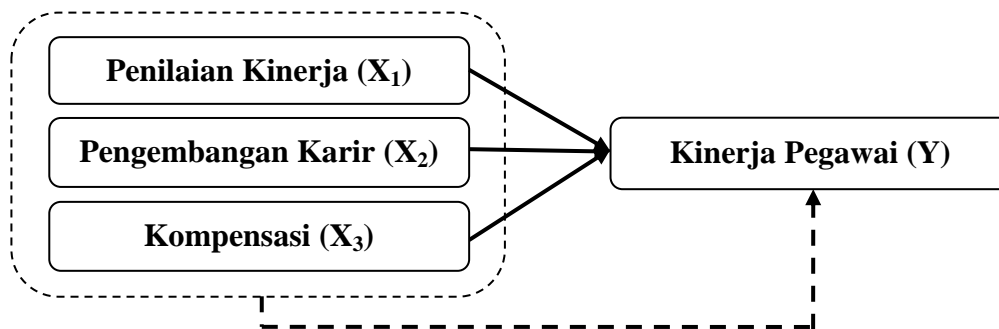
Selain dua faktor diatas, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi mengacu pada imbalan langsung, tidak langsung, finansial, dan non-finansial yang diberikan pimpinan kepada staf sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja yang dihasilkan dapat menjadi pendorong seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi (Mujahid, *et al.*, 2022).

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Evaluasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok**. Penilaian kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok ini menjadi penting untuk mengetahui efektivitas para pegawai Puskesmas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam menyediakan jasa pelayanan kesehatan yang prima bagi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2020). Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh manajemen sumber daya manusia, yang terdiri dari penilaian kinerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok. Adapun alur pikir penelitian ini dapat disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), data kuantitatif adalah berupa angka-angka yang dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa data jawaban responden yang diangkakan (*scoring*) terkait objek yang dikaji dalam penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Husein Umar (2019), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini, data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden penelitian yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021) populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi populasi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lopok Kabupetan Sumbawa yang berjumlah 122 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Melihat total populasi penelitian ini yang relative besar sehingga tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mengkaji seluruh anggota populasi, maka peneliti memilih beberapa elemen yang ada untuk mewakili populasi sebagai responden. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = *Margin of error* 10% (0,1).

Berikut perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{122}{1 + 122(0,1)^2} \\ &= \frac{122}{1 + 122(0,01)} \\ &= \frac{122}{1 + 1,22} \\ &= \frac{122}{2,22} \\ &= 54,95 \text{ (dibulatkan 55)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka jumlah sampel yang akan dijadikan responden pada peneliti ini adalah sebanyak 55 orang. Pemilihan sampel ditentukan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana), yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi. Teknik ini dilakukan dengan cara pengundian atau pendekatan bilangan acak (Riyanto dan Hermawan, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada peneliti ini dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Menurut Bahri (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana responden tidak diberi kebebasan dalam memberikan jawaban, responden hanya dapat memilih dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap alternatif jawaban akan diberikan skor agar jawaban responden dapat diukur. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang terhadap subjek atau objek tertentu. Dalam penelitian ini, *skala likert* yang digunakan memiliki lima alternative jawaban yang mengandung variasi nilai yang berbeda, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Seluruh data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dianalisis menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parameter parsial (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Santoso, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh manajemen sumber daya manusia, yang terdiri dari penilaian kinerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.193	1.675		2.503	.016
Penilaian Kinerja	.705	.332	.226	2.123	.039
Pengembangan Karir	2.540	.286	.783	8.890	.000
Kompensasi	.575	.285	.209	2.013	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (Data Primer Diolah), 2024.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4.193 + 0.705 (X_1) + 2.540 (X_2) + 0.575 (X_3) + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien Regresi

X_1 = Penilaian Kinerja

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Kompensasi

e = *Standart Error*.

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 4.193, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas penilaian kinerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) bernilai konstan atau sama dengan 0 (nol), maka nilai konsisten kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y) adalah sebesar 4.193.
- Nilai koefisien regresi variabel penilaian kinerja (X_1) adalah sebesar 0.705 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, yang berarti bahwa jika nilai variabel penilaian kinerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y) sebesar 0.705. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu pengembangan karir (X_2) dan kompensasi (X_3) adalah konstan atau sama dengan 0 (nol).

- c. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 2.540 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, yang berarti bahwa jika nilai variabel pengembangan karir (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y) sebesar 2.540. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu penilaian kinerja (X_1) dan kompensasi (X_3) adalah konstan atau sama dengan 0 (nol).
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) adalah sebesar 0.575 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, yang berarti bahwa jika nilai variabel kompensasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y) sebesar 0.575. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu penilaian kinerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) adalah konstan atau sama dengan 0 (nol).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parameter parsial atau uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu penilaian kinerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05.

Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) dengan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.193	1.675		2.503	.016
Penilaian Kinerja	.705	.332	.226	2.123	.039
Pengembangan Karir	2.540	.286	.783	8.890	.000
Kompensasi	.575	.285	.209	2.013	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (Data Primer Diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.123, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=55-4=51$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.008, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.123 > 2.008$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.039 lebih kecil dari 0.05 ($0.039 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8.890, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=55-4=51$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.008, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($8.890 > 2.008$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.013, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=55-4=51$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.008, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.013 > 2.008$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.049 lebih kecil dari 0.05 ($0.049 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji hipotesis parameter simultan atau uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel bebas, yaitu penilaian kinerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05.

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	900.533	3	300.178	35.472	.000 ^a
	Residual	431.576	51	8.462		
	Total	1332.109	54			
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian Kinerja, Kompensasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS (Data Primer Diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter simultan yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 35.427, sedangkan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df1=k-1=4-1=3$) dan ($df2=n-k=55-4=51$) adalah sebesar 2.79, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($35.427 > 2.79$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu penilaian kinerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.657	2.90900
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Penilaian Kinerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai *R-Square* yang dihasilkan adalah sebesar 0.676. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok dapat dijelaskan oleh variabel penilaian kinerja, pengembangan karir dan kompensasi adalah sebesar 67.6%, sedangkan sisanya sebesar 32.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, semangat kerja dan kesejahteraan (Suaib, *et al.*, 2021).

Pembahasan

1. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok. Hasil positif ini menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dalam organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian, maka perbaikan sistem penilaian sangat dibutuhkan instansi dengan memberikan manfaat motivasi kepada pegawai yang berprestasi dan menjadi role model dalam pekerjaan mereka.

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengembangkan instansi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui baik-buruknya kinerja pegawai pada suatu periode tertentu. Selain berperan sebagai alat ukur untuk membantu instansi melihat kedepan mengenai apa saja yang harus dilakukan dalam mencapai tujuannya, penilaian kinerja juga bermanfaat untuk mengidentifikasi keterampilan dan kinerja, mengetahui kelemahan serta bagaimana cara memperbaiki kinerja seorang pegawai. Dengan demikian, maka penilaian kinerja adalah alat yang mendukung praktik manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha, *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Suatu sistem penilaian yang baik akan memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai tersebut untuk dapat berkinerja lebih baik dan menghilangkan kemerosotan kerjanya. Umpan balik yang positif menunjukkan bahwa pegawai akan merasa dihargai atas hasil kerjanya dan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat ditingkatkan dari diri mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengembangan karir secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok. Hasil positif ini menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa semakin baik kebijakan pengembangan karir yang dilakukan dalam organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal itu dikarenakan seseorang yang merasa kerjanya dihargai, maka akan bekerja dengan baik dan maksimal.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pegawai akan merasa terpacu atau terdorong untuk meningkatkan kerjanya apabila diberikan peningkatan dalam karir, seperti promosi jabatan. Hal itu dikarenakan melalui pengembangan karir, seseorang pegawai akan merasa kerjanya dihargai oleh organisasi sehingga akan meningkatkan motivasi kerjanya menjadi lebih baik dan maksimal. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang sehingga harus diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Rahyuda (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kerjanya karyawan akan merasa terdorong dengan adanya pengembangan karir. Motivasi seseorang akan meningkat untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian, maka kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan upah atau balasan dari yang dikerjakannya, karyawan/pegawai akan menunjukkan kerja keras dan kinerja yang optimal untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan, salah satunya dalam bentuk kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, sebab dengan adanya kompensasi yang diterima oleh pegawai akan dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari beserta keluarga. Oleh karena itu, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi yang setara dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan karyawan/pegawai sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faisal Riza dan Andang Fazri (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi kerja mereka akan menurun sehingga menurunkan kinerja yang mereka hasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.
4. Secara simultan penilaian kinerja, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok.
5. Variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok dapat dijelaskan oleh variabel penilaian kinerja, pengembangan karir dan kompensasi adalah sebesar 67.6%, sedangkan sisanya sebesar 32.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, semangat kerja dan kesejahteraan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pimpinan Instansi

Pimpinan Puskesmas Kecamatan Lopok diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya sebagai petugas publik yang memiliki tanggungjawab memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemberian *reward*, baik berupa. uang maupun barang. Melalui pemberian *reward* yang tepat sasaran diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pegawai sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan membentuk perilaku sesuai yang diinginkan.

2. Bagi Pegawai

Penerapan sistem penilaian kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lopok merupakan strategi yang efektif dan tepat sebagai alat untuk mengevaluasi dan mengetahui kelemahan pegawai. Melalui penilaian kinerja tersebut diharapkan agar pegawai Puskesmas Kecamatan Lopok dapat meningkatkan kemampuan kerjanya dimasa yang akan datang guna memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Jaya, I.K., Kambolong, M., & Sahrin. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (PT. SPL) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1): 237-246.
- Lorwena, & Kaja. (2023). Standar Pelayanan Pusat Kesehatan Masyarakat. *Fokus: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(1): 89-98.
- Mujahid, Sari, M.M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3): 428-433.
- Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3): 166-174.
- Nugraha, S., Reniati, & Diki. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(2): 167-182.
- Rachmawan, B.F., & Rifani, D. N. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Demak. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, 12(2): 236-241.
- Riyanto, S., & Hermawan, A.A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(4): 1086- 1100.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, D.I., & Wulandari. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia(Sdm) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa Leu Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2): 97-110.
- Sari, I.P., & Rahyuda, A.G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2): 311-320.
- Sebayang, K.K., & Silaen, M.Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2): 75-86.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suaib, W., Idris, M., & Alam, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2): 166-176.

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran MSDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1): 27-34.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.