

KAPABILITAS, MOTIVASI DAN PENDAYAGUNAAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Lamhatul Uyun^{1*}, Titin Eka Sugiadini²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara

E-mail Korespondensi: lamhatuluyun@gmail.com

Disubmit: 20 Juni 2023

Diterima: 27 Juni 2024

Diterbitkan: 01 Juli 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v6i7.10566>

ABSTRACT

Mobile health centers and village midwives based on place of residence in terms of type of vehicle, time taken, and transportation costs to health facilities in Indonesia, namely 39.2 easy, 31.8 difficult, 29.0 very difficult. As a consequence of the demands of society, employees must provide the best service. In particular, health care workers must make a major contribution in improving their performance so that it has a positive impact on the quality of life and well-being of patients. Knowing the capability, motivation and utilization of human resources on employee performance. Analytical by using cross sectional design. The sample in this study were all employees at the Babelan II Bekasi Health Center as many as 33 people, the sampling technique was total sampling. The frequency distribution of most of the respondents had good performance 87.9%, good capability 87.9%, high motivation 78.8%, and work discipline 84.8%. There is a significant relationship between capability, motivation and work discipline on employee performance with a p value <0.05. is a significant relationship between capabilities, motivation and work discipline on employee performance. It is hoped that all employees can improve their performance even better so that more excellent work performance can be achieved.

Keywords: *Capability, Motivation, Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Puskesmas keliling dan Bidan Desa berdasarkan tempat tinggal dari segi jenis kendaraan, waktu yang ditempuh, serta biaya transportasi ke fasilitas kesehatan di Indonesia yaitu 39,2 mudah, 31,8 sulit, 29,0 sangat sulit. Sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat, pegawai harus memberikan pelayanan yang terbaik. Khususnya, bagi petugas pelayanan kesehatan harus berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak positif bagi kualitas hidup dan kesejahteraan pasien. Mengetahui kapabilitas, motivasi dan pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai. Analitik dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Babelan II Bekasi sebanyak 33 orang, teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Distribusi frekuensi sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik 87,9%, kapabilitas baik 87,9%, motivasi tinggi 78,8%, dan disiplin kerja 84,8%. Ada hubungan yang bermakna antara kapabilitas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *p value* < 0,05. Ada hubungan yang bermakna antara kapabilitas, motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai. Diharapkan seluruh pegawai dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi sehingga dapat tercapainya prestasi kerja yang lebih prima.

Kata Kunci: Kapabilitas, Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Puskesmas keliling dan Bidan Desa berdasarkan tempat tinggal dari segi jenis kendaraan, waktu yang ditempuh, serta biaya transportasi ke fasilitas kesehatan di Indonesia yaitu 39,2 mudah, 31,8 sulit, 29,0 sangat sulit. Sedangkan, pengetahuan masyarakat terkait hal tersebut berdasarkan provinsi, proporsi tertinggi diduduki oleh Bali dan terendah Papua. Sedangkan Jawa Barat berada pada urutan ke 10 (Kemenkes, 2019). Sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat, pegawai harus memberikan pelayanan yang terbaik. Khususnya, bagi petugas pelayanan kesehatan harus berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak positif bagi kualitas hidup dan kesejahteraan pasien. Sehingga, diharapkan setiap pegawai mampu mengidentifikasi kualitas kerja untuk dimonitor, diperbaiki, serta ditingkatkan terus-menerus. Selain itu, dukungan dari pimpinan juga menjadi kunci pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Maulidiyah et al., 2021).

Puskesmas babelan II yakni salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) di Kabupaten Bekasi yang berdiri sejak tahun 1984. Wilayah kerja Puskesmas ini meliputi lima Desa yakni Desa Buni Bakti, Desa kedung Jaya, Desa Muara Bakti, Desa Pantai Hurip dan Desa Hurip Jaya. Puskesmas ini memiliki beberapa unit pelayanan yang dapat menunjang pasien dan sudah berpedoman pada peraturan perundang-undangan (Puskesmas Babelan II, 2021). Berdasarkan

penilaian kinerja Puskesmas di Kabupaten Bekasi tahun 2021 yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi, kinerja Puskesmas Babelan II tergolong cukup baik. Penilaian kinerja Puskesmas Babelan II dengan indikator manajemen Puskesmas dengan nilai rata-rata 7,89 tergolong dalam penilaian cukup.

Penilaian kinerja dalam indikator manajemen Puskesmas dikatakan baik apabila nilai rata-rata $\geq 8,5$. Sedangkan, penilaian kinerja Puskesmas Babelan II dalam indikator upaya kesehatan dan program memiliki nilai rata-rata 75,67 yang tergolong dalam penilaian cukup. Penilaian kinerja dalam indikator upaya kesehatan dan program dapat dikatakan baik jika nilai rata-rata ≥ 91 . Sehingga, kinerja Puskesmas Babelan II masih dikatakan cukup pada tahun 2021 (Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi, 2021). Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti memperoleh data kepuasan masyarakat tahun 2021 di Puskesmas Babelan II Kabupaten Bekasi yang diukur menggunakan kuesioner dan menyebutkan bahwa dari beberapa indikator dalam kuesioner tersebut, ada satu indikator yang nilainya paling rendah sebesar 3,19 tentang waktu penyelesaian pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Indikator waktu penyelesaian pelayanan meliputi ketepatan waktu berlangsungnya pelayanan, kejelasan informasi mengenai waktu penyelesaian pelayanan dan kesesuaian waktu penyelesaian layanan sesuai dengan yang

dijanjiikan. Rendahnya indikator tersebut, berarti rendahnya koordinasi antara satu pegawai, dengan pegawai yang lainnya dan pelayanan yang diberikan masih belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Puskesmas Babelan II, 2022).

Beberapa permasalahan yang terjadi di Puskesmas Babelan II, apabila dikaitkan dengan kinerja individu kondisi seperti ini dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut teori kinerja Robbins (2006) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi interaksi antara kapabilitas, motivasi, dan pendayagunaan SDM. Berdasarkan latar belakang diatas sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Kapabilitas, motivasi dan pendayagunaan SDM terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Babelan II tahun 2022".

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kapabilitas

Kapabilitas personal pemakai sistem informasi berperan penting dalam pengembangan sistem informasi untuk dapat menghasilkan informasi guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus dapat menguasai penggunaan sistem berbasis komputer agar dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat menyimpan data dan mengambil data dalam jumlah yang besar, dapat mengurangi kesalahan matematik, menghasilkan laporan tepat waktu dalam berbagai bentuk, serta dapat menjadi alat bantu keputusan (Putri, 2020).

Kapabilitas Personal adalah kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan

aktivitas mental, berfikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Pekerjaan membebaskan tuntutan-tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Berdasarkan uraian tersebut kapabilitas personal merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan dalam melakukan semua kegiatan, baik itu kegiatan yang bersifat fisik maupun non fisik. Kemampuan seseorang pun dapat dilatih sesuai tujuan yang diinginkan, sehingga dapat mempermudah kegiatan orang tersebut (Setiawan, 2017); (Aditya, 2021).

Kemampuan kapabilitas personal tersebut sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:
 - a. Memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi.
 - b. Memahami pengetahuan tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi.
2. Kemampuan (Abilities) Kemampuan sebagai pemakai sistem informasi dapat dilihat dari:
 - a. Kemampuan menjalankan sistem informasi yang ada.
 - b. Kemampuan untuk mengekspresikan kebutuhan informasi.
 - c. Kemampuan untuk mengekspresikan bagaimana sistem seharusnya (Septianingrum, 2014).

Konsep Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *want*. Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. (Notoatmodjo, 2014). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan 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 yang telah ditentukan sebelumnya (Sutrisno, 2022).

Model-Model Motivasi Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi kerja dalam organisasi kerja, para ahli mengelompokkannya ke dalam suatu model- model motivasi kerja, yaitu:

1. Model Tradisional, model ini menekankan bahwa untuk memotivasi bawahan agar mereka meningkat kinerjanya, perlu pemberian insentif berupa materi bagi karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau kinerja baik. Karyawan yang mempunyai prestasi semakin baik, maka makin banyak atau makin sering karyawan tersebut mendapat insentif.
2. Model Hubungan Manusia, model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, meyakinkan kepada setiap karyawan bahwa setiap karyawan adalah penting bagi organisasi. Oleh sebab itu model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap karyawan, ketimbang memberikan insentif materi.
3. Model Sumber Daya Manusia, model ini mengatakan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping uang, barang, atau

kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan kerja (kesuksesan kerja). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab sebagai karyawan. Oleh sebab itu menurut model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi dan gairah kerja karyawan akan meningkat jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya (Permadani, 2023).

Konsep Kinerja

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Lijan Poltak Sinambella (2016, p.480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Aisyah, 2018).

Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut : a. Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan. b. Penilaian kinerja dewasa merupakan suatu keharusan, apalagi khususnya

organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antara perusahaan. c. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan.

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan agar dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Menurut Fahmi (2010, p.67) penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara berkala, kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karna berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat

pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan (Dyastuti, 2018).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan analitik dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Instrumen pengambilan data yang digunakan adalah lembar kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Babelan II Bekasi sebanyak 33 orang, teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan *uji chi square*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di Puskesmas Babelan II

No	Kinerja Pegawai	F	%
1	Baik	29	87,9
2	Kurang baik	4	12,1
Jumlah		33	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 33 responden sebagian besar memiliki kinerja dengan baik sebanyak 29

orang (87,9%), dan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 4 orang (12,1%).

Tabel 2. Hubungan Kapabilitas Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Babelan II Kabupaten Bekasi

Kapabilitas	Kinerja Pegawai				Total		P. Value
	Baik		Kurang baik		F	%	
	F	%	F	%			
Baik	29	100,0	0	0,0	29	100,0	0,000
Kurang baik	0	0,0	4	100,0	4	100,0	
Total	29	87,9	4	12,1	33	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 29 responden yang kapabilitasnya baik semuanya memiliki kinerja yang baik pula sebanyak 29 orang (100%), dan dari 4 responden yang kapabilitasnya kurang baik semuanya memiliki kinerja kurang

baik pula sebanyak 4 orang (100%). Hasil cross tabulasi antara variabel kapabilitas dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,000$ ($p.value < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara kapabilitas dengan kinerja pegawai.

Tabel 3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Babelan II Kabupaten Bekasi

Motivasi	Kinerja Pegawai				Total		P. Value
	Baik		Kurang baik		F	%	
	F	%	F	%			
Tinggi	26	100,0	0	0,0	26	100,0	0,001
Rendah	3	42,9	4	57,1	7	100,0	
Total	29	87,9	4	12,1	33	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 26 responden yang memiliki motivasi tinggi semuanya memiliki kinerja yang baik sebanyak 26 orang (100%), dan dari 7 responden yang motivasinya rendah sebagian besar memiliki kinerja kurang baik

sebanyak 4 orang (57,1%). Hasil cross tabulasi antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,001$ ($p.value < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Tabel 4. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Babelan II Kabupaten Bekasi

Disiplin	Kinerja Pegawai				Total		P. Value
	Baik		Kurang baik		F	%	
	F	%	F	%			
Disiplin	28	100,0	0	0,0	28	100,0	0,000
Kurang disiplin	1	20,0	4	80,0	5	100,0	
Total	29	87,9	4	12,1	33	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 28 responden yang disiplin dalam bekerja semuanya memiliki kinerja yang baik sebanyak 28 orang (100%), dan dari 5 responden yang kurang disiplin sebagian besar memiliki kinerja kurang baik sebanyak 4 orang (80,0%). Hasil cross tabulasi

antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,000$ ($p.value < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 33 responden sebagian besar memiliki kinerja dengan baik sebanyak 29 orang (87,9%), dan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 4 orang (12,1%).

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Puspitasari (2021) yang mengatakan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja dengan baik. Pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah potensi tenaga kerja yang terlibat dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja maksima (Bertan, Dundu, & Mandagi, 2016). Apabila sumber daya manusia dikembangkan akan berpengaruh pada perilaku individu maupun kelompok yang bertujuan untuk mencapai organisasi yang diinginkan. Setiap individu berhak memiliki kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan memperluas pengalaman kerja sesuai dengan job-description (Madiistriyatno, 2022).

Berdasarkan penelitian terkait, Setelah memasukkan ketiga variabel faktor kinerja didapatkan satu variabel paling berpengaruh dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang yaitu motivasi (X2). Berdasarkan hasil analisis uji regresi logistik ordinal berganda diketahui nilai G2 sebesar 13,046 lebih besar dari chi-

square tabel sebesar 7,815 dimana, keputusan uji yang diperoleh adalah hipotesis nol (H0) ditolak sehingga ada hubungan antara faktor kinerja motivasi (X2). Faktor pendayagunaan SDM di Puskesmas Kendalsari yakni job description seorang pegawai yang tidak sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki. Sebaliknya, apabila faktor pendayagunaan tinggi berarti job description seorang pegawai sudah dianggap sesuai dengan kapabilitas dan keahlian yang dimiliki. Penempatan pegawai harus sesuai dengan job description dengan prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job" (Fadilah, 2014). Menempatkan posisi pegawai pada posisi yang sesuai, dalam pekerjaan akan mempengaruhi kualitas kinerjanya terhadap kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Hasil dari uji regresi logistik ordinal sederhana didapatkan hasil nilai p value lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,001 pada variabel motivasi (X2). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kendalsari Kota Malang (Maulidiyah, 2021).

Menurut pendapat peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Babelan II Bekasi didapatkan bahwa sebagian besar responden dengan kinerja yang baik, hal ini dikarenakan sebagian besar adalah pegawai negeri yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan pegawai yang sudah terlatih sehingga mereka mematuhi segala peraturan yang telah diberikan oleh pemerintah setempat.

Hubungan Kapabilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 29 responden yang kapabilitasnya baik semuanya memiliki kinerja yang baik pula sebanyak 29 orang (100%), dan dari 4 responden yang kapabilitasnya kurang baik semuanya memiliki kinerja kurang baik pula sebanyak 4 orang (100%). Hasil cross tabulasi antara variabel kapabilitas dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,000$ ($p.value < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara kapabilitas dengan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori Amir (2011) yang menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksplorasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Dengan meningkatkan kapabilitas, baik lembaga ataupun perusahaan berusaha agar karyawan mempunyai KSA (Knowledge, Skill, and Attitude) yang dapat menjamin individu agar dapat mencapai kerja yang baik.

Kesediaan seseorang untuk mematuhi kebiasaan atau standar peraturan yang berlaku Kinerja karyawan sangat menentukan dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengacu pada peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan serangkaian tugas yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Suhariyanto (2018) kinerja atau job performance/actual performance merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai karyawan secara kuantitas maupun kualitas atas apa yang telah dikerjakannya terhadap

suatu tugas yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Isvandiari (2018), yaitu : (1) Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, (2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan, (3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, (4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Chotimah, 2024).

Menurut pendapat peneliti dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, kapabilitas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai agar menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 26 responden yang memiliki motivasi tinggi semuanya memiliki kinerja yang baik sebanyak 26 orang (100%), dan dari 7 responden yang motivasinya rendah sebagian besar memiliki kinerja kurang baik sebanyak 4 orang (57,1%). Hasil cross tabulasi antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,001$ ($p.value < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Penelitian diatas sejalan dengan teori McClelland, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif

berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Tanda (+) pada b2 menunjukkan hubungan positif yang berarti, semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya. Koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,549 lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,3044 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berarti kekuatan hubungan sedang antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi yaitu perasaan yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan dan berpengaruh pada lingkungan kerjanya (Mandagi, dkk., 2015). Apabila pegawai memiliki motivasi yang baik, maka kinerjanya akan meningkat. Sikap positif seseorang dalam bekerja dapat menjadikan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika seseorang memiliki sifat negatif maka motivasi kerjanya akan rendah (Natasya., 2014).

Menurut pendapat peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Babelan II menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai, hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 28 responden yang disiplin dalam bekerja semuanya memiliki kinerja yang baik sebanyak 28 orang (100%), dan

dari 5 responden yang kurang disiplin sebagian besar memiliki kinerja kurang baik sebanyak 4 orang (80,0%). Hasil cross tabulasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p.0,000$ ($p.value < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori rivai (2011) yaitu kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social. Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi maupun Institusi. Selain itu sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam mendisiplinkan diri mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Saleh (2018), disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin ataupun hal lain yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya (Rima, 2023).

Berdasarkan penelitian terkait Koefisien regresi disiplin kerja (b_1) = 0,754 menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat

somambawa Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat kinerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel disiplin kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai pada kantor camat somambawa Kabupaten Nias Selatan juga akan naik 0,754 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sehingga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat somambawa kabupaten nias selatan (Pratama, 2022).

Dari hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indicator kinerja pegawai yang mempertimbangkan hasil kerja dari berbagai aspek.

KESIMPULAN

Distribusi frekuensi sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik 87,9%, kapabilitas baik 87,9%, motivasi tinggi 78,8%, dan disiplin kerja 84,8%. Ada hubungan yang bermakna antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Babelan II dengan nilai p value 0,000. Ada hubungan yang bermakna antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Babelan II dengan nilai p value 0,001. Ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Babelan II dengan nilai p value 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, I. W. E. (2021). *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Personal Capability, Kecanggihan Teknologi Informasi, Dan Kinerja Sistem Informasi*

Akuntansi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Pada Hotel Berbintang 4 Di Kecamatan Ubud (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Aisyah, A. N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kondisi Kerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Pt. Santani Agro Mandiri Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).

Chotimah, U. K. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Aneka Grafika Malang)* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Raden Rahmat Malang).

Dikriansyah, F. (2018). *Motivasi Kerja. Biomass Chem Eng*, 3(2), http://Journal.Stainkudu.s.Ac.Id/Index.Php/Equilibrium/Article/View/1268/1127%0ahttp://Publicacoes.Cardiol.Br/Portal/Ijcs/Portugues/2018/V3103/Pdf/3103009.Pdf%0ahttp://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S012175772018000200067&Lng=En&Tlng=

Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Deleafing Plantation Group Iii Pt Great Giant Pineapple Lampung Tengah)* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

Kemenkes. (2019). *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Kementerian Kesehatan Ri*, 1(1), 1. <https://www.kemkes.go.id/article/view/19093000001/penyakit-jantung-penyebab-kematian-terbanyak-ke-2-di>

- Indonesia.Html
- Kepuasan, D., Poli, P., & Di, U. (2022). *Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan 2022(Pkm Telang Jaya*.
- Khalifah, U. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir*. 1-111.
- Ko, B. (N.D.). *Teori Kebutuhan Mccllland*. In 2020. <https://ilmumanajemenindustri.Com/Teori-Kebutuhan-Mccllland-Mcclllands-Theory-Of-Needs/>
- Madiistriyatno, H. (2022). *Dinamika Dan Keberadaban Organisasi*. Indigo Media.
- Maulidiyah, R., Puspitasari, S. T., & Redjeki, E. S. (2021). Hubungan Faktor Kapabilitas, Motivasi, Dan Pendayagunaan Sdm Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Sport Science And Health*, 3(8), 586-594.
- Permadani, F. A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang* (Doctoral Dissertation, Stie Pgr Dewantara Jombang).
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Puspita, T.S. (2021). Kapabilitas, Motivasi, Dan Pendayagunaan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*. <https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Jppkmi>
- Pustaka, K., & Pemikiran, K. (2012). *Bab li Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis 2.1*. 11-50.
- Reklame, P. (2020). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan)*. 5(1), 60-74.
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rsia TiaraFatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3).
- Setiawan, M. S. (2017). *Pengaruh Kapabilitas Personal Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada 3 Rumah Sakit Di Kota Bandung)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 3(6), 3476-3482.