



Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik

Sainal Abidin¹, Muhammad Basri L²

Politeknik Bombana

Email: Izainalabidin51@gmail.com¹
Basriseven@gmail.com²

P-ISSN : 2745-7796

E-ISSN : 2809-7459

Abstrak. Penelitian dilaksanakan dengan tujuan untuk Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja pegawai di organisasi sektor publik di Puskesmas Rumbia Tengah operasional Puskesmas Rumbia Tengah. Metode yang digunakan meliputi pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara dengan staf medis dan administratif, serta analisis dokumen terkait. Audit fokus pada manajemen keuangan, penyediaan layanan kesehatan, pengelolaan informasi pasien, serta kepatuhan terhadap regulasi kesehatan yang berlaku. Hasil audit menunjukkan bahwa Puskesmas Rumbia Tengah secara umum telah mematuhi standar operasional prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan. Namun, ditemukan beberapa temuan yang perlu perbaikan, seperti manajemen stok obat yang belum optimal, pemeliharaan fasilitas yang perlu ditingkatkan, serta perlunya peningkatan pelatihan dan pengembangan staf medis dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Rekomendasi telah disusun untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, memperbaiki manajemen stok obat, menguatkan pemeliharaan fasilitas, serta meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap regulasi kesehatan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu Puskesmas Rumbia Tengah dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan lebih efektif bagi masyarakat setempat.

Kata Kunci: Audit Kinerja, sumber daya manusia, Efisiensi.

<http://jurnal.staiddimakassar.ac.id/index.php/aujpsi>

DOI : <https://doi.org/10.55623>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik merupakan salah satu aspek penting yang menentukan efektivitas pelayanan publik. Di Puskesmas Rumbia Tengah, sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan di Kabupaten Bombana, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat. Mengingat peran vital Puskesmas dalam sistem kesehatan nasional, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama untuk mendukung pencapaian tujuan kesehatan masyarakat. Berbagai faktor dapat

mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di Puskesmas. Faktor-faktor ini meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan, serta kebijakan dan prosedur organisasi. Di Puskesmas Rumbia Tengah, penting untuk memahami sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai, mengingat kompleksitas tugas yang mereka emban dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat.

Selain itu, operasional Puskesmas Rumbia Tengah juga menghadapi tantangan yang signifikan, seperti keterbatasan sumber daya, tingginya beban kerja, dan kebutuhan akan peningkatan kapasitas. Dalam konteks

ini, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat relevan untuk mengidentifikasi kendala dan peluang yang ada. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh Puskesmas Rumbia Tengah.

Kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik telah menjadi fokus banyak penelitian, karena kinerja yang optimal merupakan penentu utama keberhasilan penyelenggaraan layanan publik yang efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2013), kinerja merupakan hasil dari kemampuan individu yang dipadukan dengan motivasi dan kondisi kerja yang mendukung. Dalam konteks sektor publik, seperti Puskesmas, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal, termasuk kebijakan organisasi, manajemen kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013).

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Menurut studi yang dilakukan oleh Spector (2008), lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan non-fisik, seperti dukungan dari manajemen, hubungan antar karyawan, dan beban kerja yang seimbang. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja dengan mendorong produktivitas dan kepuasan kerja pegawai (Spector, 2008). Kepemimpinan juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai di sektor publik. Menurut Northouse (2016), kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Di Puskesmas, kepemimpinan yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung

serta mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif, khususnya penelitian ini yang melibatkan pemeriksaan informasi berupa melalui angka, Pada dasarnya, pendekatan pemanfaatan ini melalui angka.

Waktu dan tempat penelitian

Lokasi penelitian ini akan di lakukan di Puskesmas Rumbia Tengah. Adapun waktu penelitian Maret 2024- Juli 2024

Subjek Penelitian

Adapun Subjek penelitian ini adalah Pegawai pada Puskesmas Rumbia Tengah Kabupaten Bombana.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang di gunakan berupa data kuantitatif, wawancara dan observasi.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan (*Field Research*) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menyelbarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang berkaitan dengan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau data yang akan digunakan untuk menganalisis masalah.

Teknik analisis data

Analisis menggunakan SPSS merupakan analisis yang digunakan regresi berganda.

Uji Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan (*Field Research*) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menyelbarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang

berkaitan dengan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau data yang akan digunakan untuk menganalisis masalah.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009) Uji validitas digunakan mengukur kevaliditas kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pertanyaan didalamnya dapat mendefinisikan apa yang ingin diukur dalam kuesioner tersebut.

Uji Reabilitas

Menurut Jogiyanto Instrumen yang reliabel termasuk instrumen dimana jika dipakai berulang kali dalam pengukuran objek yang serupa, nantinya dapat menciptakan data yang serupa (reliabel) pada tiap ukuran

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali Uji normalitas dilakukan guna menguji apakah data penelitian dari masing-masing variabel terdistribusi normal ataupun tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali Uji Heteroskedastisitas bermaksud guna menguji apakah model regresi mengalami pertidaksamaan varians dari variabel – variabelnya

Uji multikolinieritas

Menurut Ghazali Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar Variabel bebas.

Uji Hipotesis

Langkah –langkah

Analyze > regression > linear > pindahkan variabel terkait ke kolom dependent > pindahkan variabel bebas ke kolom independent > ok

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali Analisis regresi berganda adalah penyelidikan dimana bermaksud untuk membuktikan ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait

Uji F (simultan)

Menurut Ghazali Uji-t (test) digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel berdasarkan parsial berdampak signifikan pada variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

kinerja

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.281	0.2108	Valid
2	0.914	0.2108	Valid
3	0.766	0.2108	Valid
4	0.816	0.2108	Valid
5	0.816	0.2108	Valid

Olahan data SPSS, 2024

Sumber daya manusia

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.620	0.2108	Valid
2	0.813	0.2108	Valid
3	0.720	0.2108	Valid
4	0.851	0.2108	Valid
5	0.791	0.2108	Valid

Efisiensi

NO	R hitung	R table	Keterangan
1	0.680	0.2108	Valid
2	0.749	0.2108	Valid
3	0.775	0.2108	Valid
4	0.839	0.2108	Valid
5	0.620	0.2108	Valid

Sumber: data diolah dengan spss

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 24 yang menunjukkan bahwa dari 15 item pertanyaan yang telah diuji, ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* yang di atas dari 0,30. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sah (valid). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan untuk Audit kinerja, Sumber daya manusia, efisiensi dapat dipakai atau layak untuk dianalisis.

Uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.728	0,60	Reliabel
Relevansi (X1)	0.820	0,60	Reliabel
Efisiensi (X2)	0.782	0,60	Reliabel
Efektivitas (X3)	0.846	0,60	Reliabel
Keadilan Dalam Pelayanan (X4)	0.819	0,60	Reliabel
Akuntabilitas (X5)	0.799	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas, maka dapat dilihat besarnya koefisien untuk variabel Audit kinerja, Sumber daya manusia dan efisiensi memiliki koefisien alpha di atas dari 0,60. Dengan demikian instrument penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan penelitian sejenis dan dapat dipakai untuk meng-generalisasi ke analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.270	32	.000	.786	32	.000
Relevan	.243	32	.000	.851	32	.000
Efisiensi	.173	32	.016	.897	32	.005
Efektivitas	.198	32	.003	.833	32	.000
Keadilan Dalam Pelayanan	.172	32	.017	.849	32	.000
Akuntabilitas	.154	32	.051	.898	32	.005

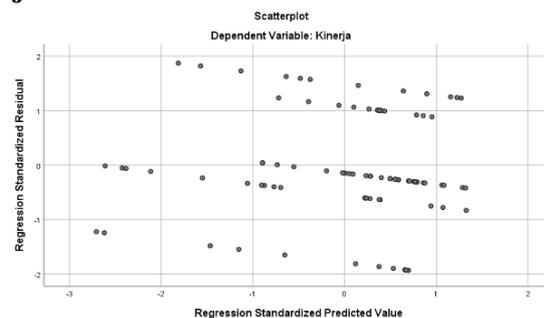
Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai Sig Y (0.000), X1 (0.000), X2 (0.005), X3 (0.000), X4 (0.000) dan X5 (0.005) < 0.05, maka disimpulkan tidak berdistribusi norma

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	87	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38189116
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.128
Test Statistic	.173	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas , diperoleh nilai Sig (2-tailed) 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal.

Uji Heterokedstinitas



Berdasarkan analisis grafis di atas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.701	1.529		2.420	.023
	Relevan	-.203	.082	-.425	-2.460	.021
	Efisiensi	.159	.141	.289	1.128	.270
	Efektivitas	.093	.151	.178	.617	.543
	Keadilan Dalam Pelayanan	-.156	.083	-.360	-1.877	.072
	Akuntabilitas	-.019	.135	-.034	-.142	.888

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai sig X1 (0.021) < 0,05 sementara X2 (0.270), X3 (0.543), X4 (0.072) dan X5 (0.888) Maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	10.381	2.934		3.539	.002		
	Relevan	-.108	.158	-.145	-.686	.499	.802	1.247
	Efisiensi	.051	.271	.059	.190	.851	.364	2.750
	Efektivitas	.198	.291	.241	.682	.501	.286	3.494
	Keadilan Dalam Pelayanan	-.015	.160	-.022	-.094	.926	.651	1.536
	Akuntabilitas	-.147	.259	-.166	-.568	.575	.418	2.394

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai tolerance X1 (0.802), X2 (0,364), X3 (0,286), X4 (0,651) dan X5 (0,418) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1 (1.247), X2 (2.750), X3 (3.494), X4 (1.536) dan X5 (2.394) < 100.00 Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.267 ^a	.071	-.107	2.829

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Relevan, Keadilan Dalam Pelayanan, Efisiensi, Efektivitas
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis di atas , diperoleh presentase keragaman Variabel jumlah pengeluaran (Y) yang dapat

dijelaskan oleh variabel pendapatan (X1) Relevansi, (X2)Efisiensi, (X3)Efektivitas, (X4)Keadlian dalam pelayanan dan (X5) Akuntabilitas

Uji Regresi berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.381	2.934		3.539	.002		
	Relevan	-.108	.158	-.145	-.686	.499	.802	1.247
	Efisiensi	.051	.271	.059	.190	.851	.364	2.750
	Efektivitas	.198	.291	.241	.682	.501	.286	3.494
	Keadilan Dalam Pelayanan	-.015	.160	-.022	-.094	.926	.651	1.536
	Akuntabilitas	-.147	.259	-.166	-.568	.575	.418	2.394

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 10.381 + -0.108 + 0.051 + 0.198 + -0.015 + -0.147$$

Konstanta sebesar 10.381, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1, X2, X3, X4, Dan X5 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 10.381

Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi Negatif dengan nilai b = -0.108 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula Penurunan terhadap variabel Y sebesar -0.108

Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.051 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula kenaikan terhadap variabel Y sebesar 0.051

Berdasarkan variabel X3 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0.198 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula kenaikan terhadap variabel Y sebesar 0.198

Berdasarkan variabel X4 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X4 memiliki koefisien regresi negative dengan nilai $b = -0.015$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula penurunan terhadap variabel Y sebesar -0.015

Berdasarkan variabel X5 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X5 memiliki koefisien regresi negative dengan nilai $b = -0.147$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula penurunan terhadap variabel Y sebesar -0.147

Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.988	5	3.198	.400	.845 ^b
	Residual	208.012	26	8.000		
	Total	224.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Relevan, Keadilan Dalam Pelayanan, Efisiensi, Efektivitas

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai f hitung $(0,400) < f$ tabel $(2,48)$ dan sig $(0,845) > 0,05$. Maka disimpulkan tidak terdapat pengaruh postif dan signifikan variabel X1,X2, X3, X4, dan X5 secara simulitam terhadap Y.

Uji (Parial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.701	1.529		2.420	.023
	Relevan	-.203	.082	-.425	-2.460	.021
	Efisiensi	.159	.141	.289	1.128	.270
	Efektivitas	.093	.151	.178	.617	.543
	Keadilan Dalam Pelayanan	-.156	.083	-.360	-1.877	.072
	Akuntabilitas	-.019	.135	-.034	-.142	.888

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan semua variabel berpengaruh

Berdasarkan temuan audit, auditornya dapat memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan atau peningkatan dalam pengelolaan keuangan, pengendalian internal, atau oprasional puskesmas. Penguatan

Pengendalian Internal terkait upaya yang dapat dilakukan untuk memperkuat sistem pengendalian internal puskesmas, termasuk pelatihan staf, peningkatan prosedur, atau penerapan teknologi informasi yang lebih baik. Peningkatan Transparan dan Akuntabilitas.

Pentingnya transparansi dalam pelaporan keuangan dan pengelolaan dana publik, serta upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan seperti masyarakat dan pihak berwenang. Kolaborasi dan Partisipasi Masyarakat, Diskusi tentang peran masyarakat dalam pemantauan peningkatan layanan kesehatan yang disediakan oleh puskesmas, serta pentingnya kolaborasi antara puskesmas, pemerintah daerah, dan komunitas dalam upaya mencapai tujuan kesehatan bersama.

Berdasarkan hasil audit, beberapa temuan yang dapat kami simpulkan dari hasil wawancara terhadap kepala puskesmas, kepala tata usaha dan pasien yang berada di pukesmas rumbia tengah pada saat kami melakukan audit yaitu, Ketersediaan Tenaga Medis yang Terbatas. Puskesmas Rumbia tidak memiliki jumlah tenaga medis yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di wilayah tersebut. Hal ini menyebabkan antrian panjang dan peningkatan waktu tunggu pasien.

Dengan pembahasan ini, diharapkan Pusekesmas Rumbia Tengah dapat memahami temuan dan rekomendasi audit untuk terus meningkatkan kinerja dan pelayanannya kepada masyarakat.

KESIMPULAN

1. Audit kinerja Berpengaruh terhadap efesiensi karyawan di Puskesmas Rumbia Tengah
2. Sumber daya manusia berperngaruh positif terhadap efesiensi karyawan di Puskesmas Rumbia Tengah

DAFTAR PUSTAKA

- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. (2011). SPSS VS LISREL. (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset). Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyers; Lawrence B; Mortimer A; James H. (2005). Sawyer's Internal Auditing. (Alih bahasa: Desi Andharini). Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- arta: PT Gramedia Pustaka Utama. Siagian, Sondang P. (2004). Audit Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara. Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 3.
- Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). Peranan Manager Operasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pesat Jaya Persada Kabupaten Bogor. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(1), 55-68
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. .
- (2010). Metode Penelitian untuk Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2012). Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- .Willy Susilo. (2002). Audit Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Virgostatama Binemega.
- Herzberg, F. (1968). **Work and the Nature of Man**. Cleveland: World Publishing.
- Northouse, P. G. (2016). **Leadership: Theory and Practice**. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). **Organizational Behavior**. 15th Edition. Pearson.
- Spector, P. E. (2008). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. 5th Edition. Wiley. Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2010). Transformational leadership in the public sector: Does structure matter? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(1), 75-89.