

Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Fefi Aryani Kuswandi¹, Eka Diah Kartiningrum²

^{1,2} Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Mojokerto

E-mail : fefi.akuswandi@gmail.com

ABSTRACT

The performance of human resources in the health sector is useful in supporting the successful implementation of health programs and services in the community. individual factors are one of the factors that play a role in supporting employee performance. The purpose of this study was to analyze the influence of individual factors on employee performance at the Mojokerto District Health Office. This study used a cross sectional design with a sample size of 93 ASN and P3K employees who had been selected based on inclusion criteria. The individual factors studied include the latest education, length of service, commitment to the organization, desire to achieve, cooperation, proactivity, and discipline. Performance variables are measured based on supervisor assessments. Data was collected by questionnaire and then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that the performance of most employees was high according to superiors. While on individual factors, most respondents have a bachelor's degree (52.7%), have worked for less than 5 years (61.3%), have had a negative work commitment (55.9%), a positive desire for achievement (52.7%), negative cooperation (51.6%), have a proactive nature in the negative category (51.6%), and have good discipline (71.3%). The results of SEM analysis show that there is an influence of individual factors (with indicators of commitment to the organization, desire to achieve, cooperation, proactivity, and discipline) (pvalue = 0.000) and organizational factors (rewards, facilities & infrastructure, supervision, supervisor support) (pvalue = 0.029) on employee performance (R2 = 0.160). Individual factors affect employee performance. The more positive individual factors, the better employee performance. Therefore, to increase the desire for achievement, cooperation, commitment and proactive attitude of employees towards performance, the Mojokerto District Health Office should often hold outbound events and competency training every year.

Keywords: performance, individual, commitment, cooperation

A. PENDAHULUAN

Kinerja harus dikomunikasikan dan ditinjau oleh pemangku kepentingan tertentu untuk menentukan pencapaian hasil lembaga sesuai dengan visi yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan dan untuk mempelajari dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional. Pegawai yang berkinerja tinggi dicirikan oleh beberapa karakteristik, diantaranya (a) berorientasi pada prestasi, (b) percaya diri, (c) disiplin diri, dan (d) kompeten (Yumhi, 2021)).

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka (Lia Idealistiana & Yanarti, 2022).

Kinerja SDM kesehatan berguna untuk menunjang pelaksanaan program kesehatan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat (Nugraha & Rizqi, 2021). Indeks profesionalitas (IP) ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN (Sasmito, 2022). Capaian IP ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2021 hanya 63,875, dimana capaian tersebut dibawah target yang ditetapkan yaitu 70. Jadi capaian IP ASN mengalami peningkatan. Namun target tahun 2023 diharapkan naik menjadi kategori sangat tinggi dengan rentang nilai 90-100 (Badan Kepegawaian Negara, 2022). Pencapaian nilai IP ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto sangat fluktuatif. Dikawatirkan terjadi perubahan nilai IP ASN menjadi lebih buruk dengan frekuensi pelanggaran ASN mengalami peningkatan di tahun berikutnya. Oleh sebab itu pengkajian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto menjadi sangat penting agar nilai IP ASN menjadi lebih stabil di tahun selanjutnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja menurut teori (Gibson dkk., 2012) adalah faktor individu yang terdiri dari: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Hal ini ditunjang dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan.

Hasil penelitian (Fabianus dkk., 2019) menjelaskan bahwa korelasi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja adalah positif ($r = 0,747$), maka semakin tingginya kemampuan dan keterampilan pegawai, serta semakin lamanya pengalaman kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Korelasi belajar, kepribadian, sikap, persepsi, motivasi adalah positif ($r = 0,436$), maka semakin tingginya kemauan pegawai untuk belajar, semakin baiknya kepribadian dan sikap pegawai, semakin baiknya pegawai mempersepsikan lingkungan di sekitar mereka, dan semakin tingginya motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat, dan korelasi kepemimpinan dan desain organisasi adalah positif ($r=0,198$), maka semakin baik gaya kepemimpinan atasan di tempat kerja pegawai, serta semakin baiknya tupoksi pegawai, maka semakin tinggi kinerja PNS di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang pengaruh faktor individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi potong lintang atau *cross sectional* di mana studi ini mempelajari dan melihat hubungan masalah dengan determinan yang diukur pada satu waktu atau periode (Notoatmodjo., H., 2018), sehingga dapat mendeskripsikan kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang berhubungan dengannya, yaitu variabel individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, lamakerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, dan disiplin. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto sejumlah 98 orang dengan Sampel sebagian responden

dalam penelitian yaitu sebanyak 93 responden dan Teknik sampling *Simple Random Sampling* dengan rumus *minimal sample size*. Desain penelitian menggunakan Jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode analitik dengan pendekatan *cross sectional*, variabel independent yakni faktor individu : usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, disiplin, lama kerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif dan komitmen pada organisasi dan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Teknik dan instrument pengumpulan Data menggunakan wawancara dengan menggunakan lembar kuesioner, sedangkan Analisa data yakni analisis univariat dan analisis bivariat. Penelitian ini dilaksanakan di Wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 3 bulan terhitung mulai Januari hingga Maret 2024

C. HASIL PENELITIAN

- a. Data kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan hasil penilaian kinerja oleh atasan pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

No.	Penilaian kinerja oleh atasan pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Sangat rendah	7	7,5
2.	Rendah	29	31,2
3.	Tinggi	49	52,7
4.	Sangat tinggi	8	8,6
Jumlah		93	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang tinggi menurut penilaian atasan masing-masing yakni sebanyak 49 orang (52,7%) dan sebagian kecil memiliki kinerja yang sangat rendah yakni sebanyak 7 orang (7,5 %).

- b. Data faktor Individu (keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan faktor individu yang dimiliki pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

No.	Faktor individu	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Keinginan Berprestasi		
	Positif	49	52,7
	Negatif	44	47,3
2.	Kerjasama		
	Positif	45	48,4
	Negatif	48	51,6
3.	Proaktif		
	Positif	45	48,4
	Negatif	48	51,6
4.	Disiplin		
	Baik	71	76,3
	Cukup	22	23,7
	Kurang	0	0
Jumlah		93	100

Tabel 2 menjelaskan bahwa pada faktor individu, sebagian besar responden telah memiliki komitmen bekerja yang negatif yakni sebanyak 52 orang (55,9%), keinginan berprestasi yang positif yakni sebanyak 49 orang (52,7%), kerjasama yang negatif yakni sebanyak 48 orang (51,6%), memiliki sifat yang proaktif pada kategori negatif yakni sebanyak 48 orang (51,6 %) serta memiliki kedisiplinan yang baik yakni sebanyak 71 orang (76,3%).

- c. Hasil analisis pengaruh faktor individu (pendidikan terakhir, lama kerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.

Tabel 4 Tabulasi silang pengaruh faktor individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

Variabel Bebas			Kinerja Atasan				Kinerja Teman				Total (%)
			sangat rendah	rendah	tinggi	sangat tinggi	sangat rendah	rendah	tinggi	sangat tinggi	
pendidikan	SMP	f	0	0	1	0	0	1	0	0	1
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	SMA	f	0	7	8	0	1	11	0	3	15
		%	0,0	46,7	53,3	0,0	6,7	73,3	0,0	20,0	100,0
	D3	f	2	5	14	0	3	13	2	3	21
		%	9,5	23,8	66,7	0,0	14,3	61,9	9,5	14,3	100,0
	S1	f	5	15	22	7	2	37	4	6	49
		%	10,2	30,6	44,9	14,3	4,1	75,5	8,2	12,2	100,0
S2	f	0	2	4	1	0	6	1	0	7	
	%	0,0	28,6	57,1	14,3	0,0	85,7	14,3	0,0	100,0	
lama kerja	kurang dari 5 tahun	f	3	18	30	6	3	41	4	9	57
		%	5,3	31,6	52,6	10,5	5,3	71,9	7,0	15,8	100,0
	lebih dari 5 tahun	f	4	11	19	2	3	27	3	3	36
		%	11,1	30,6	52,8	5,6	8,3	75,0	8,3	8,3	100,0
komitmen	positif	f	2	9	27	3	4	30	4	3	41
		%	4,9	22,0	65,9	7,3	9,8	73,2	9,8	7,3	100,0
	negatif	f	5	20	22	5	2	38	3	9	52
		%	9,6	38,5	42,3	9,6	3,8	73,1	5,8	17,3	100,0
keinginan berprestasi	positif	f	3	13	27	6	3	37	3	6	49
		%	6,1	26,5	55,1	12,2	6,1	75,5	6,1	12,2	100,0
	negatif	f	4	16	22	2	3	31	4	6	44
		%	9,1	36,4	50,0	4,5	6,8	70,5	9,1	13,6	100,0
kerjasama	positif	f	3	13	24	5	2	34	4	5	45
		%	6,7	28,9	53,3	11,1	4,4	75,6	8,9	11,1	100,0
	negatif	f	4	16	25	3	4	34	3	7	48
		%	8,3	33,3	52,1	6,3	8,3	70,8	6,3	14,6	100,0
proaktif	positif	f	1	6	32	6	2	34	4	5	45
		%	2,2	13,3	71,1	13,3	4,4	75,6	8,9	11,1	100,0
	negatif	f	6	23	17	2	4	34	3	7	48
		%	12,5	47,9	35,4	4,2	8,3	70,8	6,3	14,6	100,0
kedisiplinan	baik	f	6	21	38	6	5	51	6	9	71
		%	8,5	29,6	53,5	8,5	7,0	71,8	8,5	12,7	100,0
	cukup	f	1	8	11	2	1	17	1	3	22
		%	4,5	36,4	50,0	9,1	4,5	77,3	4,5	13,6	100,0
	kurang	f	1	8	11	2	1	17	1	3	22
		%	4,5	36,4	50,0	9,1	4,5	77,3	4,5	13,6	100,0

Tabel 4 menjelaskan bahwa pegawai dengan penilaian kinerja oleh atasan kategori rendah dan sangat rendah mayoritas berpendidikan S1, demikian juga pada kinerja dengan penilaian teman. Ditinjau dari lama kerja, pegawai dengan lama kerja kurang dari 5 tahun mendominasi penilaian kinerja yang sangat rendah dan rendah baik oleh atasan maupun oleh teman. Ditinjau dari komitmen bekerja, pegawai dengan kinerja rendah dan sangat rendah baik dari penilaian atasan maupun teman didominasi oleh komitmen yang negatif. Sedangkan ditinjau dari keinginan berprestasi menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keinginan berprestasi yang positif cenderung memiliki kinerja yang tinggi dan sangat tinggi baik pada penilaian atasan maupun teman.

Ditinjau dari kemampuan kerjasama diketahui bahwa responden dengan penilaian kinerja yang rendah dan sangat rendah memiliki kemampuan kerjasama yang negatif baik ditinjau dari penilaian teman maupun atasan. Ditinjau dari sifat proaktif menjelaskan bahwa responden dengan sifat proaktif yang negatif mayoritas memiliki kinerja yang sangat rendah dan rendah, dan responden dengan tingkat kedisiplinan yang kurang baik dan cukup mayoritas mendominasi kinerja yang rendah dan sangat rendah baik dinilai oleh atasan maupun oleh teman.

Tabel 5 Estimasi parameter faktor individu (pendidikan terakhir, lama kerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

No.	Faktor individu	Faktor loading	Construct Reliability / AVE
1.	Pendidikan	0,000	0,343
2.	Lama Kerja	0,249	
3.	Keinginan Berprestasi	0,789	
4.	Kerjasama	0,660	
5.	Proaktif	0,912	
6.	Disiplin	0,026	

Hasil estimasi parameter faktor individu diatas menyebutkan bahwa terdapat 4 indikator saja yang valid dalam menjelaskan faktor individu yakni komitmen pada organisasi, keinginan berprestasi, kerjasama dan proaktif. Nilai reliabilitas menjadi tidak baik karena masih ada indikator yang tidak valid sehingga perlu dilakukan pengujian kembali model yang terbentuk dengan membuang indikator yang tidak valid.

Tabel 7 Hasil analisis pengaruh faktor Individu (pendidikan terakhir, lama kerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

No.	Variabel	Koefisien Jalur	Rerata	SD	T hitung	P Values
1.	Faktor Individu → kinerja pegawai	-0,494	-0,404	0,191	2,581	0,010

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor individu yang terdiri dari pendidikan terakhir, lama kerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Nilai Koefisien Determinasi Pada Model Kedua

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Faktor Individu → Kinerja pegawai	0,160	0,142

Tabel 8 menjelaskan bahwa 16% kinerja ditentukan oleh faktor individu yang terdiri dari keinginan berprestasi, kerjasama, komitmen serta sifat proaktif pegawai sedangkan sisanya 84% ditentukan oleh faktor yang lain.

D. PEMBAHASAN

1. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024

Penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto diteliti melalui penilaian dari atasan secara langsung dan penilaian teman sejawat. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan penilaian kinerja yang obyektif. Hasil penilaian kinerja oleh atasan pegawai menjelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang tinggi. Hasil skor penilaian tertinggi pada indikator kuantitas yakni pegawai telah mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain kuantitas juga pada indikator ketepatan waktu. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh atasan. Selain itu, yang terakhir mendapat penilaian tinggi dari atasan pegawai adalah indikator *effectiveness*. Pegawai dinilai atasannya mampu menggunakan seluruh informasi yang tersedia dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta mampu menemukan solusi terbaik dan memprediksi kondisi mendatang berdasarkan data yang ada saat ini.

Penilaian kinerja pegawai oleh atasan secara langsung lebih obyektif karena atasan yang setiap hari mengawasi pegawai, dan bertanggung jawab menerima segala pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai. Pada instansi pemerintah, atasan biasa melakukan penilaian kinerja pegawai melalui e-Kinerja seperti halnya yang dilakukan oleh (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023) yang menjelaskan bahwa hasil hampir seluruhnya pegawai yang diteliti memiliki kinerja yang baik. Penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat oleh atasannya berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai untuk menuntaskan tugas yang diembannya.

Sistem penilaian kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan evaluasi atas seluruh sumber daya perusahaan. Penilaian kinerja mengevaluasi penggunaan sumber daya perusahaan terhadap standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai, diharapkan sasaran yang belum berjalan dengan baik dapat dilakukan evaluasi dan tindak lanjut, sehingga sasaran tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya demi kemajuan perusahaan. Penilaian kinerja juga berguna untuk menilai dan mengevaluasi peningkatan dan penurunan produktivitas kerja dari seluruh sumber daya perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Santi & Isyanto, 2023) yang melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *rating scale* untuk menilai aspek perilaku seperti, aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan

waktu, efektifitas kerja, kebutuhan manajemen operasional, dampak hubungan individu dan kejujuran dalam bekerja yang dilakukan oleh atasan secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan hampir seluruh karyawan memiliki kinerja yang baik, walaupun ada yang kurang namun bisa segera mendapatkan pendampingan langsung oleh atasan.

Penilaian teman sejawat terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda dengan penilaian atasan. Sebagian besar kinerja pegawai menurut penilaian temannya pada kategori rendah. Penilaian terjelek dari teman adalah terhadap kemampuan pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang dibebankan kepadanya, kurangnya kemampuan berdiskusi dan berpikir terhadap hasil kerja tim serta kurangnya kemampuan mengambil keputusan sesuai dengan resiko yang diperhitungkan.

Penelitian (Hafid dkk., 2019) yang berjudul Penilaian Kinerja Pegawai di Pemerintah Kota Yogyakarta menggunakan metode 360 derajat dengan melibatkan atasan, teman sejawat dan bawahan dalam melakukan penilaian menunjukkan hasil yang lebih obyektif dalam menggambarkan kinerja pegawai. Penilaian teman sejawat lebih rasional namun juga melibatkan unsur subyektifitas terutama jika dalam penilaian tersebut ada kesan saling menilai. Selain itu kebiasaan karyawan untuk tergantung pada teman sejawat, cenderung bersikap otoriter, dan konvensional menyebabkan penilaian yang tidak baik. Dalam penelitian ini hasil yang berlawanan dengan penilaian atasan disebabkan karena adanya saling menilai antar pegawai sehingga ada kesan saling menjatuhkan. Seharusnya penilaian teman dilakukan oleh orang lain yang bukan termasuk sampel.

2. Faktor Individu (pendidikan, lama kerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto sebagian besar adalah lulusan S1 (Sarjana) dan tidak ada yang lulusan S3. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Hadi & Kadarni, 2018a) yang juga menjelaskan bahwa Tingkat pendidikan yang ada di Dinas Kesehatan Kota Mataram ini lebih banyak diisi oleh pegawai yang berlatar pendidikan sarjana (S1), yang tersebar pada masing-masing bidang pekerjaan dan tidak ada yang berpendidikan S3.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus di pertimbangkan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang akan dikerjakan serta pemahamannya akan pelajaran yang akan dikerjakan, maka dari itu pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan sarjana dianggap telah mampu secara kognitif untuk mengatasi permasalahan kesehatan yang dihadapi dinas kesehatan serta mampu pula dalam menjalin kerjasama lintas sector sehingga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan kesehatan di wilayah Kabupaten Mojokerto dengan baik.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar responden bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto masih kurang dari 5 tahun sehingga memiliki pengalaman kerja yang masih kurang banyak. Pengalaman yang banyak dan tingkat

pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto dalam mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki keinginan berprestasi yang positif. Menurut Sugiyanto dalam (Saputri, 2019) keinginan berprestasi adalah dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk lebih menguasai rintangan dan mempertahankan kualitas tinggi bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lainnya. Menurut (Saputri, 2019) motivasi berprestasi adalah kecenderungan yang mendorong seseorang untuk memaksimalkan segala potensi yang dimiliki kearah pencapaian prestasi yang lebih tinggi melebihi prestasi masa lampau dan melebihi prestasi orang lain, dengan kompetensi yang ketat, disiplin, dan kerja keras.

Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa pencapaian karir yang tertinggi dapat dicapai dengan rencana dan strategi yang baik, menampilkan kemampuan sebaik mungkin didepan atasan serta aktif dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dalam pemberian reward pada saat peringatan kedinasan tertentu di Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki kerjasama yang negatif. Nilai paling rendah ada pada kemampuan berkomunikasi dan hubungan dengan atasan. Kerjasama adalah bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Suwindia & Kurnia Wati, 2021). Kerjasama merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah kelompok atau lembaga. Kemampuan kerjasama yang tinggi dimiliki oleh seluruh pegawai, tentunya membuat mereka mampu untuk bersatu dalam menunjukkan kinerja yang terbaik sehingga tercapai tujuan lembaga. Kemampuan berkomunikasi yang kurang dengan rekan sejawat dan hubungan dengan atasan yang kurang harmonis dapat menyebabkan pegawai tidak mampu menjalin hubungan kerjasama dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Akibatnya tujuan akhir dari tugas yang diberikan tidak akan mencapai target yang direncanakan.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki sifat yang proaktif pada kategori negatif. Nilai yang paling rendah ada pada indikator penyelesaian tugas yang terbaik, persiapan mengerjakan tugas, kemampuan mengambil risiko dan berpikir keras, berorientasi pada keberhasilan serta kebebasan penyampaian ide untuk kemajuan organisasi.

(Saban dkk., 2022) menjelaskan bahwa kepribadian proaktif mencerminkan kecenderungan individu untuk sengaja dan secara langsung mempengaruhi perubahan di lingkungan. Individu yang proaktif cenderung oportunitis, berinisiatif, berani bertindak dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti. Jadi pegawai yang proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak atas peluang tersebut, menunjukkan inisiatif dan gigih memperjuangkan perubahan yang berarti. Semakin tinggi kepribadian proaktif individu maka semakin tinggi kecenderungannya untuk menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini diukur berdasarkan Jumlah kehadiran staf per hari yang dinilai dalam 2 waktu yakni pagi (07.30 WIB) dan sore

(16.00 WIB) selama 1 bulan terakhir yang diambil dari hasil rekap data kepegawaian.

Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja instansi tempat bekerja.

3. Pengaruh faktor Individu (pendidikan terakhir, lama kerja, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan faktor individu yang terdiri dari pendidikan terakhir, lama kerja, komitmen pada organisasi, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, disiplin terhadap kinerja pegawai. Meskipun pendidikan, lama kerja, dan disiplin tidak valid dalam menjelaskan faktor individu namun jika diregresikan secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan (Hadi & Kadarni, 2018). Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian ataupun sikap para pegawai agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lama pegawai bekerja di suatu instansi menentukan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai. Pengalaman kerja yang berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi (Hadi & Kadarni, 2018). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil didalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Hadi & Kadarni, 2018). dan (Pamungkas dkk., 2017) yang meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan menjelaskan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Variabel pendidikan memiliki nilai koefisien beta positif namun hasilnya tidak signifikan, ini berarti bahwa ketika tingkat pendidikan seorang karyawan semakin tinggi belum tentu meningkatkan kemampuan kerja karyawan tersebut demikian juga pengalaman kerja. Namun kedudukan pengalaman kerja dan pendidikan memperkuat keinginan berprestasi, kerjasama pegawai. Semakin tinggi pendidikan dan semakin lama bekerja maka keinginan berprestasi karyawan juga akan semakin tinggi, semakin

mampu berkoordinasi dengan pegawai bidang lain serta memiliki komitmen yang tinggi dalam penyelesaian tugas.

Hasil penelitian tentang pengaruh keinginan berprestasi terhadap kinerja berlawanan dengan penelitian (Savira dkk., 2022) yang menyatakan motivasi berprestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keinginan berprestasi menunjukkan usaha karyawan untuk mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut, bersifat realistis tetapi menantang, dan berlomba untuk mencapai kemajuan dalam pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang melebihi dari hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Semua perusahaan ataupun organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berprestasi agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan perusahaan dapat berkembang. Menurut (Sutrisno, 2016) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa sesungguhnya perusahaan hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya tidak akan optimal dan bermanfaat bagi perusahaan tanpa adanya laporan prestasi kerja karyawan. Pihak perusahaan juga tidak mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberikan penghargaan atau karyawan yang mana pula yang patut menerima sanksi selaras dengan pencapaian tinggi-rendahnya penilaian prestasi kerja karyawan.

Kemampuan kerjasama merupakan salah satu variabel yang valid dalam mendukung pengaruh faktor individu terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020) yang menjelaskan bahwa variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y sebesar 0,783 atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 78,3%.

Kerjasama merupakan kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut (Agatha Christine dkk., 2017) , kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Sifat proaktif juga merupakan parameter yang valid dalam faktor individu yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Saban dkk., 2022) yang menjelaskan variabel kepribadian proaktif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ternate. Kepribadian proaktif cenderung memiliki rasa ingin tahu lebih tinggi, dan fokus pada sesuatu hal yang diinginkan. Semakin tinggi sifat proaktif seseorang maka semakin bagus kinerja pegawai. Kepribadian proaktif adalah suatu kepribadian seseorang atau individual yang secara relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan mampu mempengaruhi perubahan

lingkungan.

Disiplin dalam penelitian tidak valid sebagai parameter dalam faktor individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Arisanti dkk., 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan hasil rekap data kepegawaian per orang berupa jam kerja yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawai. Disiplin dalam penelitian ini merupakan rutinitas yang harus diikuti dan dilaporkan oleh setiap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto. Sehingga data disiplin kerja tidak fluktuatif dan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Nilai analisis jalur yang negatif menunjukkan bahwa semakin rendah kualitas faktor individu maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai ini terbentuk karena kesalahan peneliti dalam melakukan koding, dimana nilai positif pada variabel bebas dikoding lebih rendah dari nilai negative. Sehingga kesimpulan yang tepat adalah semakin positif faktor individu yang terdiri dari keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif maka kinerja pegawai menurut penilaian atasan akan semakin baik.

E. PENUTUP

Sebagian besar pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Mojokerto tahun 2024 memiliki kinerja yang tinggi menurut penilaian atasan masing-masing kinerja dan memiliki kinerja yang rendah menurut penilaian teman sejawat masing-masing. sebagian besar responden telah memiliki komitmen bekerja yang negatif, keinginan berprestasi yang positif, kerjasama yang negatif, memiliki sifat yang proaktif pada kategori negatif serta memiliki kedisiplinan yang baik. Ada pengaruh faktor individu (dengan indikator komitmen pada organisasi, keinginan berprestasi, kerjasama, proaktif, dan disiplin) terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha Christine, P., Bode, L., & Genita G, L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 3018–3027.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara (LAKIP)*.
- Djakaria, A., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–12.
- Fabianus, W. H., Habbiburahman, & Oktavianur, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Visionist*, 8(1).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations : Behavior Structure Processes* (J. L. Gibson, Ed.; 14 ed.). The McGraw-Hill

Companies.

- Hadi, K., & Kadarni, L. (2018). Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. *Valid Jurnal Ilmiah*, 15(2), 207–216.
- Hafid, H. P., Said, S., & Abdullah, W. (2019). Performance Allowance in the perspective of al-'Adl in the Indonesian Ministry of Religion, Gowa Regency. *JICSA (Journal of Islamic Civilization in Southeast Asia)*, 8(2). <https://doi.org/10.24252/jicsa.v8i2.10435>
- Lia Idealistiana, L., & Yanarti, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Bidan Di RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Antara Kebidanan*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14 ed.). PT. remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo., H., Prof. Dr. S. S. K. M. M. C. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. P.T Rineka Cipta.
- Nugraha, A., & Rizqi, K. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Di PT Petronika Kabupaten Gresik: Performance Analysis of Office Employees In Pt Petronika, Gresik District. *Jurnal Teknologi dan Terapan Bisnis (JTTB)*, 4(1), 37–42.
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Saban, R., Soleman, M. M., & Kamis, R. A. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 606–613.
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. *Jurnal Economina*, 2(7), 1564–1573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.628>
- Saputri, S. M. (2019). *Motivasi Berprestasi Peserta Didik Kelas Atas Dalam Mengikuti Ekstrakurikuler Bolavoli Di SD Negeri Bubutan Tahun Ajaran 2018/2019* [Skripsi]. UNiversitas negeri Yogyakarta .
- Sasmito, Y. (2022). Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 21(1), 31–43. <https://doi.org/10.35967/njip.v21i1.262>
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke Delapan). Prenadamedia

Group.

- Suwindia, I. G., & Kurnia Wati, N. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di STAHN Mpu Kuturan Singaraja. *Jurnal Penelitian Agama Hindu*, 5(4), 211–221. <https://doi.org/10.37329/jpah.v5i4.1345>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di LPMP Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3), 163–174.