



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Factors Associated with Employee Performance at Mopuya Community Health Center, Bolaang Mongondow Regency

Siti Nurviatun^{1*}, Sylva Flora Ninta Tarigan², Tri Septian Maksu³

¹Jurusan Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

e-mail: sitinurviatun2210@gmail.com

²Jurusan Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia e-mail: flora.tarigan@ung.ac.id

³Jurusan Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia e-mail: triseptian@ung.ac.id

Corresponding Author: E-mail: sitinurviatun2210@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 03 May, 2025

Revised: 04 Jun, 2025

Accepted: 17 Jun, 2025

Kata Kunci:

Pelatihan Kerja,
Pengalaman Kerja,
Kinerja Pegawai

Keywords:

Job Training, Work
Experience, Employee
Performance

DOI: 10.56338/jks.v8i6.7418

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Capaian kinerja dilihat dari kemampuan instansi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Beberapa faktor penyebab diantaranya pengalaman kerja yang berasal dari individu tersebut dan pelatihan kerja yang dapat menunjang pegawai bekerja secara optimal. Tujuan dalam penelitian adalah untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow. Jenis penelitian observasional analitik dengan desain cross sectional study. Populasi yaitu seluruh pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow berjumlah 68 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbanyak dengan kinerja baik (54,4%), dengan pelatihan kurang (38,2%) dan pengalaman kerja tingkat mid level (51,5%). Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja pegawai p -value (0,064<0,05; $r=0,226$) dan ada hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja pegawai p -value (0,009<0,05; $r=0,314$). Disarankan bagi pihak Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow agar lebih rutin mengadakan pelatihan kerja agar pegawai lebih mudah mencapai target capaian yang telah ditetapkan.

ABSTRACT

Employee performance refers to the quality and quantity of work an individual produces in fulfilling their responsibility. Performance achievement can be evaluated through and institution's ability to identify community needs, formulated service priorities, and develop public service programs that align with the community's demands and aspirations. Factor that may influence performance include individual work experience and job training, both of which can support employees in performing their duty optimally. This study aims to analyze the factors associated with employee performance at the Mopuya Community Health Center in Bolaang Mongondow Regency. This research employs an observational analytic method with a cross-sectional study design. The population consists of all 68 Mopuya Community Health Center employees, selected through total sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using the Spearman correlations test. The finding indicated that the majority of respondents demonstrated good performance (54.4%), had limited training (38.2%) and were at a mid-level of work experience (51.5%). Statistical analysis revealed no significant relationship between job training and employee performance (p -value = 0.064 > 0.05; $r = 0.226$), while a significant relationship was found between work experience and performance (p -value = 0.009 < 0.05; $r=0.314$). Based on these results is recommended that the Mopuya Community Health Center increase the frequency of training programs to better support employees in achieving performance targets.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh suatu organisasi kesehatan. Salah satu Indikator keberhasilan organisasi kesehatan selain pelayanan profesi (quality of care) dan pelayanan manajemen (quality of service) adalah ketersediaan sumber daya manusia yang cukup dengan mutu yang tinggi (Jefrison, 2017). Kinerja pelayanan menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Mandacan & Aco, 2021).

Capaian kinerja terlihat dari kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kemudian didukung oleh pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi, baik yang implisit atau eksplisit (Mananeke dkk, 2019).

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor internal (kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sikap, fisik, keinginan, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya) dan faktor eksternal (peraturan ketenagaan, keinginan pelanggan, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakantindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengembangan, sistem upah dan lingkungan social (Sianturi, 2019).

Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Indonesia pada tahun 2016 menjelaskan bahwa Indonesia memiliki kinerja yang masih kurang dan tidak mencapai target yang ditetapkan kementerian kesehatan diantaranya presentase kabupaten/kota yang memenuhi kualitas kesehatan lingkungan tercapai sebanyak 142 kabupaten/kota dari total 514 kabupaten/kota atau sebesar 27% dari yang di targetkan sebesar 100%. Presentase kinerja tenaga kesehatan dengan kinerja baik mencapai 80% belum mencapai dari yang di targetkan sebesar 100% (Kemenkes RI., 2022).

Indonesia masih menghadapi permasalahan tenaga kesehatan baik dari segi jumlah, jenis, kualitas dan distribusinya. Untuk berhasilnya Universal Health Coverage (UHC) SDMK mutlak diperlukan. Organisasi Kesehatan Dunia/WHO menerangkan bahwa Indonesia tergolong dalam 57 negara yang mengalami krisis tenaga kesehatan sedangkan 80% suksesnya pembangunan kesehatan ditentukan oleh SDMK.

Berdasarkan data Profil Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Utara (2021) disebutkan penduduk usia kerja di Sulawesi Utara tahun 2021 sebanyak 1.950.758 orang (57,76%) yang hal ini dapat dikatakan naik sebanyak 0,99%. Namun dalam tingkat partisipasi angkatan kerja menunjukkan sekitar 62,15% yang dalam hal ini terjadi penurunan sebesar 1,27% dibandingkan tahun 2020 (Profil Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Utara, 2021).

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah melalui pelatihan kerja. (Dyastuti, 2018). Pembelajaran dalam pelatihan dapat dijadikan tantangan bagi para karyawan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki menyebabkan perusahaan memiliki alasan yang tepat untuk mendukung dan menjalankan program pelatihan terhadap karyawan untuk membangun kinerja yang lebih baik (Prabowo, 2019). Selain faktor pelatihan kerja, faktor pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Suwanto dkk, 2021). Semakin lama pengalaman kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kompetensi karyawan terutama dalam bidang kerja itu sendiri. Kinerja pegawai yang belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang sudah cukup lama. (Annisa, 2022).

Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif

yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dan masyarakat. Dalam melaksanakan dan memberikan pelayanan kesehatan dibutuhkan tenaga kesehatan yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, 2019).

Berdasarkan beberapa faktor diatas adapun faktor yang didapatkan bermasalah di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow adalah pelatihan kerja pegawai dan pengalaman kerja.

Pelatihan kerja dipandang perlu untuk diteliti karena didapatkan hasil wawancara dengan pegawai puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow bagian tata usaha menyatakan bahwa pelatihan kerja sejauh ini belum diberikan kepada seluruh pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow melainkan hanya diberikan kepada pegawai bagian administrasi yang meliputi bagian keuangan dan tata usaha. Adanya fenomena ini tentunya akan menjadi masalah bagi pegawai dalam peningkatan skill penyelesaian pekerjaan dan juga perlu diperhatikan oleh pihak Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow agar dapat memberikan pelatihan kerja rutin dan merata kepada seluruh pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow agar dapat dengan mudah mencapai kinerja yang baik. Sedangkan pada faktor pengalaman kerja berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow bagian tatausaha menyatakan bahwa adanya tenaga kesehatan yang menerapkan sistem kerja rangkap jabatan, didapatkan perawat yang tugas pokoknya membantu dokter dalam pelayanan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) juga ditugaskan di loket pendaftaran dan rekam medis. Ada juga pegawai tata usaha yang tugasnya mengatur dan mengurus administrasi meliputi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, tata usaha dan urusan umum juga ikut turun dalam program kesehatan lingkungan. Hal ini bisa menjadi masalah dikarenakan pegawai yang mengemban beban kerja tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan belum begitu optimal.

Dapat dilihat lagi dari Capaian Program Puskesmas Mopuya Tahun 2022 yaitu Standar Pelayanan Minimal (SPM) terdapat beberapa pelayanan yang belum tercapai optimal diantaranya pelayanan kesehatan pada usia produktif hanya terlayani sebanyak 2.558 dari 159.257 (1,61%), pelayanan kesehatan pada usia lanjut berjumlah 5.317 dari 30.860 (17,23%), pelayanan kesehatan penderita hipertensi berjumlah 881 dari 56.085 (1,57%) dan pelayanan kesehatan diabetes mellitus (DM) berjumlah 346 dari 3.422 (10,11%).

Berdasarkan data SPM ini jelas kita lihat bahwa masih ada program pelayanan Puskesmas Mopuya yang belum tercapai secara keseluruhan dan ini tentu mencerminkan bahwa kinerja pegawai belum dilakukan secara optimal (Standar Pelayanan Minimal Puskesmas Mopuya, 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga kesehatan Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow berjumlah 68 orang yang terdiri dari 43 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 25 pegawai tidak tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji Spearman.

HASIL

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow. Factor yang diteliti dalam penelitian ini adalah factor pelatihan kerja dan factor pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana factor pelatihan kerja memuat indicator berupa peserta, instruktur, materi, lokasi, lingkungan, waktu dan metode pelatihan kerja. Sedangkan factor pengalaman kerja memuat indicator berupa lama waktu kerja, tingkat pengetahuan, penguasaan pekerjaan. Indicator factor kinerja pegawai berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan Kerjasama

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Kinerja Pegawai	Jumlah	
	n	%
Baik	37	54,4
Cukup Baik	31	45,6
Kurang Baik	0	0
Total	68	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa paling banyak responden dengan kinerja baik sejumlah 37 Responden (54,4%) dan paling sedikit pegawai yang memiliki kinerja kurang baik yaitu dengan jumlah 0 responden (0%).

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pelatihan Kerja Di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Pelatihan Kerja	Jumlah	
	n	%
Baik	17	25
Cukup	25	36,8
Kurang	26	38,2
Total	68	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa paling banyak responden dengan pelatihan kerja kurang baik sejumlah 26 Responden (38,2%) dan paling sedikit responden dengan pelatihan kerja baik yaitu dengan jumlah 17 responden (25%).

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Pengalaman Kerja	Jumlah	
	n	%
<i>Entry Level</i>	12	17,6
<i>Mid Level</i>	35	51,5
<i>Senior Level</i>	15	22,1
<i>Executive Level</i>	6	8,8
Total	68	100

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil bahwa paling banyak responden dengan pengalaman kerja tingkat mid level sejumlah 35 responden (51,5%) dan paling sedikit responden dengan pengalaman kerja tingkat executive level dengan jumlah 6 responden (8,8%).

Analisis Data

Tabel 4 Hubungan Pelatihan Kerja Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Pelatihan Kerja	Kinerja Pegawai				Total	<i>p-value</i>	<i>r</i>
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
Baik	17	100	0	0	17	100	0,064 (lemah)
Cukup	5	20	20	80	25	100	
Kurang	15	57,7	11	42,3	26	100	
Total	37	54,4	31	45,6	68	100	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa responden dengan pelatihan kerja baik dan memiliki kinerja baik berjumlah 17 (100%) responden dan responden dengan pelatihan kerja baik dan memiliki kinerja cukup baik berjumlah 0 (0%) responden. Kemudian untuk responden dengan pelatihan kerja cukup dan memiliki kinerja baik berjumlah 5 (20%) responden dan responden dengan pelatihan kerja cukup dan memiliki kinerja cukup berjumlah 20 (80%) responden. Sedangkan untuk responden dengan pelatihan kerja kurang dan memiliki kinerja baik berjumlah 15 (57,7%), untuk responden dengan pelatihan kerja kurang dan memiliki kinerja cukup berjumlah 11 (42,3%) responden.

Berdasarkan uji statistik menggunakan uji korelasi Spearman diperoleh $p\text{-value}=0,064$ yang artinya tidak ada hubungan antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,226 yang artinya kekuatan hubungan antara variabel pelatihan kerja dan kinerja pegawai ternasuk dalam kategori lemah. Arah hubungan positif yang artinya semakin banyak pelatihan kerja maka semakin baik kinerja pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow.

Tabel 5 Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai				Total	<i>p-value</i>	<i>r</i>
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
<i>Executive Level</i>	5	83,3	1	16,7	6	100	0,009 (lemah)
<i>Senior Level</i>	11	73,3	4	26,7	15	100	
<i>Mid Level</i>	17	48,6	18	51,4	35	100	
<i>Entry Level</i>	4	66,7	8	33,3	12	100	
Total	37	54,4	31	45,6	68	100	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa responden dengan pengalaman kerja tingkat executive level dengan kinerja baik sejumlah 5 (83,3%) responden dan responden dengan pengalaman kerja tingkat executive level dengan kinerja cukup sejumlah 1 (16,7%) responden. Kemudian untuk responden dengan pengalaman kerja tingkat senior level dengan kinerja baik berjumlah 11 (73,3%) responden dan responden dengan pengalaman kerja tingkat senior level dengan kinerja cukup berjumlah 4 (26,7%) responden. Kemudian responden dengan pengalaman kerja tingkat mid level dengan kinerja baik berjumlah 17 (66,7%) responden dan responden dengan pengalaman kerja tingkat mid level dengan kinerja cukup berjumlah 18 (51,4%) responden. Lalu untuk responden dengan pengalaman kerja tingkat

entry level dengan kinerja baik berjumlah 4 (66,7%) responden dan responden dengan pengalaman kerja tingkat entry level dengan kinerja cukup berjumlah 8 (33,3%) responden.

Berdasarkan uji statistik menggunakan uji korelasi Spearman diperoleh $p\text{-value}=0,009$ yang artinya ada hubungan antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,314 yang artinya kekuatan hubungan antara variabel pelatihan kerja dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori lemah. Arah hubungan positif yang artinya semakin baik pengalaman kerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow.

PEMBAHASAN

Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow ($p\text{-value}$ 0,064<0,05). Selain dilihat dari nilai $p\text{-value}$ -nya, angka korelasi pelatihan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan angka 0,226 yang dalam hal ini masuk kedalam kategori lemah (0,20 – 0,399). Hal ini dapat terjadi karena salah satunya adalah kurang diadakannya pelatihan kerja dari instansi kepada pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow secara merata bagi seluruh pegawai.

Dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala tata usaha yang menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja baru diberikan kepada pegawai bagian pengelolaan administrasi (tata usaha) yang dalam hal ini pelatihan kerja yang diberikan berupa peningkatan *skill* pengelolaan aplikasi *Microsoft*. Hal ini juga sejalan dengan jawaban questioner responden yang menyatakan pada butir pertanyaan “dengan adanya pelatihan kerja dapat memberikan hasil dalam perubahan perilaku pegawai dalam bekerja (Metode)” responden banyak menjawab dengan jawaban negatif (tidak setuju dan sangat tidak setuju) dikarenakan jika dilihat dari fakta di Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow, pihak Puskesmas tersebut kurang mengadakan pelatihan kerja bagi pegawai lain yang dalam hal ini dapat menjadi wadah peningkatan keterampilan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan kerja menjadi menjadi salah satu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam mencapai keoptimalan pekerjaannya namun jika pelatihan kerja itu kurang diterapkan oleh suatu instansi maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang ditemui seperti kasus ini. Dalam hal ini perlu menjadi perhatian bagi instansi akan pelaksanaan pelatihan kerja yang bertujuan dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam mencapai pekerjaan yang optimal.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Implementasi pelatihan kerja berkaitan dengan upaya sistematis perusahaan untuk mendukung pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan selama pelatihan dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari (Sepvi dkk., 2024).

Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Pegawai Kinerja Pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas Mopuya Kabupaten Bolaang Mongondow ($p\text{-value}$ 0,009<0,05). Hal ini disebabkan karena Pegawai merasa kalau mereka memiliki tingkat pengetahuan yang baik dengan pengalaman kerja yang mereka miliki. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban questioner responden yang memberikan jawaban positif pada butir pertanyaan “pegawai memiliki

tingkat pengetahuan yang baik dengan pengalaman yang mereka miliki (tingkat pengetahuan)".

Namun, jika dilihat dari nilai korelasinya, variabel pengalaman kerja memiliki korelasi yang lemah yaitu pada angka 0,314 dalam hal ini masuk kedalam kategori lemah (0,20 – 0,399). Hal yang mendukung salah satunya dapat dilihat dari jumlah pegawai Puskesmas Mopuya yang memiliki pengalaman kerja terbanyak hanya pada pegawai yang masuk kedalam kategori *mid level* dengan kinerja pegawai cukup sebanyak 18 responden (51,4%) yang dalam hal ini seharusnya diharapkan pegawai yang paling banyak jumlahnya adalah pada pegawai yang memiliki kinerja baik dengan pengalaman kerja yang baik pula. Pengalaman kerja tingkat *mid level* merupakan tingkat pengalaman kerja yang dimana pegawai biasanya baru akan memulai memimpin tim kecil atau program kecil dalam suatu instansi.

Beberapa teori yang dikemukakan diantaranya menurut pendapat Sutrisno (dalam Ilham, 2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Dapat dimengerti bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan suatu bidang pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Foster (dalam Ilham, 2022) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Semakin lama masa kerja seorang pegawai maka akan semakin baik pula pengalaman kerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas mopuya kabupaten bolaang mongondow menunjukkan bahwa pada faktor pelatihan kerja dengan kinerja pegawai puskesmas mopuya kabupaten bolaang mongondow tidak memiliki hubungan dengan $p\text{-value} = 0,064 > 0,05$ sedangkan faktor pengalaman kerja dengan kinerja pegawai puskesmas mopuya kabupaten bolaang mongondow memiliki hubungan dengan $p\text{-value} = 0,009 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 255–267.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20.
- Jefrison. (2017). Faktor–faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Pariaman Tahun 2016. Skripsi Jurusan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Semarang. 2016–2018.
- Mananeke, T. D. W., Rares, J. J., & Tampongangoy, D. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78), 1–15.
- Mandacan, Y., & Aco, F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok Ii Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Enersia Publika*, 5(1), 330–341
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas, Nomor 65(879), 2004–2006.
- Prabowo, T. (2019). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. padurenan jaya konstruksi bekasi. *Parameter*, 4(1), 1–15.
- RI., K. K. (2022). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Pelayanan Kesehatan. Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Sepvi, Y., Asiska, D., Kristanti, D., Yunanto, Y., & Galuh, W. (2024). The Influence of Job Training, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Telekomunikasi Indonesia,

-
- Tbk Kediri City. 05(03), 431–448.
- Sianturi, R. S. dan H. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Ramtang Medan Petisah. 2(3), 150–157.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 546.