

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Puskesmas

Puskesmas Takkalalla terletak di Kelurahan Peneki Kecamatan Takkalalla Kabupaten Wajo. Puskesmas Takkalalla memiliki 1 Puskesmas Pembantu (Pustu) dan 6 Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) Yang Tersebar Di 7 Desa Wilayah Kerja Puskesmas Takkalalla. Wilayah kerja Puskesmas Takkalalla Terdiri dari 1 kelurahan dan 6 desayaitu Kelurahan Peneki, Desa Leweng, Desa Lagoari, Desa Manyili, DesaAjuraja, Desa Soro dan Desa Pantai Timur. Puskesmas Takkalalla dengan batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah Puskesmas Penrang
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah Puskesmas Solo
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah Puskesmas Parigi
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah Teluk Bone

2. Data Singkat Puskesmas Takkalalla

- a. Nama puskesmas : Puskesmas Takkalalla
- b. Alamat : Jl.H.Andi Moh.Said No.8 Kelurahan
Peneki
- c. Bergerak di bidang : Pelayanan kesehatan Masyarakat

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data tersebut meliputi jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Setiap variabel penelitian yang disajikan deskripsi data yang diperoleh dari data yang telah diolah dengan program SPSS.

a. Identitas Responden

1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil perhitungan analisis deskriptif atas karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequ ency	Percen t	Valid Percent	Cumulat ive Percent
Valid	Laki -laki	5	9.09	9.09	9.09
	Perempuan	50	90.91	90.91	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Pengelolaan SPSS 24

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (9,09 %) sedangkan, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (90,91 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Puskesmas Takkalalla Wajo lebih banyak yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 50 orang (90,91%).

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Hasil perhitungan analisis deskriptif atas karakteristik Berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Karakteristik Berdasarkan Usia

Pendidikan Terakhir					
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	27	25.5	25.5	25.5
	31-40	75	70.8	70.8	96.2
		4	3.8	3.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Sumber: Pengelolaan SPSS 24

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 38 orang (69,09 %) , yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (27,27 %), yang berusia 40 keatas sebanyak (3,8 %). Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai pada Puskesmas Takkalalla Wajo lebih banyak berusia 20-30 tahun sebanyak 38 orang (69,09 %).

b. Variabel Penelitian

a) Indikator Kemampuan (X1)

Variabel kemampuan diukur dengan menggunakan 4 pernyataan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Tanggapan Responden Kemampuan (X1)

Pernyataan	Tanggapan Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0	0	0	70	0	12	21.8	43	78.2
X1.2	0	0	0	0	0	0	15	27.3	40	72.7
X1.3	0	0	0	0	0	0	10	18.2	45	81.8
X1.4	0	0	0	0	0	0	13	23.6	42	76.4

Sumber : Pengelolaan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa yang memilih pernyataan yang paling banyak Hal tersebut dapat diketahui bahwa dari sebaran kuesioner jawaban responden terkait variabel kemampuan (X1) maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan “sangat setuju” sebanyak 45 orang (81,8%). Nilai tersebut memberikan implikasi bahwa responden cenderung menyatakan “Sangat Setuju”.

b) Indikator Motivasi

Variabel pengalaman kerja diukur dengan menggunakan pernyataan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Tanggapan Responden Motivasi (X2)

Pernyataan	Tanggapan Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	0	0	0	0	9	16.4	46	83.6
X2.2	0	0	0	0	0	0	9	16.4	46	83.6
X2.3	0	0	0	0	0	0	4	7.3	51	92.7
X2.4	0	0	0	0	0	0	2	3.6	53	96.4

Sumber: Pengelolaan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.4 dapat di ketahui bahwa yang memilih pernyataan yang paling banyak Hal tersebut dapat diketahui bahwa dari sebaran kuesioner jawaban responden terkait variabel Motivasi (X2) maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan “sangat setuju” sebanyak 46 orang (83,6%). Nilai tersebut memberikan impilkasi bahwa responden cenderung menyatakan “Sangat Setuju”.

c) Indikator Empati

Tabel 7
Tanggapan Responden Empati (X3)

Pernyataan	Tanggapan Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0	0	0	1	1.8	36	65.5	18	32.7
X3.2	0	0	0	0	0	0	23	41.8	32	58.2
X3.3	0	0	0	0	0	0	11	20.0	44	80.0
X3.4	0	0	0	0	0	0	12	21.8	43	78.2

Sumber: Pengelolahan SPSS 24

Berdasarkan Tabel 7 dapat di ketahui bahwa yang memilih pernyataan yang paling banyak “sangat setuju” adalah pernyataan (X3.3) sebanyak 44 orang (80,0 %), yang memilih pernyataan yang paling banyak “setuju” (X3.1) sebanyak 36 orang (65,5%), yang memilih pernyataan yang paling banyak “kurang setuju” paling (X3.1) sebanyak 1 orang (1,8 %). Tidak ada Yang memilih “sangat tidak setuju”. Hal tersebut dapat diketahui bahwa dari sebaran kuesioner jawaban responden terkait variabel Empati (X3) maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan “sangat setuju” sebanyak 44 orang (80,0 %). Nilai tersebut

memberikan implikasi bahwa responden cenderung menyatakan “Sangat Setuju”.

d) Indikator Kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 4 pernyataan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Tanggapan Responden									
	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0	0	0	7	1.8	36	65.5	18	32.7
X3.2	0	0	0	0	0	0	23	41.8	32	58.2
X3.3	0	0	0	0	0	0	11	20.0	44	80.0
X3.4	0	0	0	0	0	0	12	21.8	43	78.2

Sumber :Pengelolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 8 dapat di ketahui bahwa yang memilih pernyataan yang paling banyak “sangat setuju” adalah pernyataan (Y2) sebanyak 47 orang (85,5 %), yang memilih pernyataan yang paling banyak “setuju” (Y1) sebanyak 18 orang (32,7%), Tidak ada yang memilih pernyataan “kurang setuju” dan tidak ada Yang memilih paling banyak “sangat tidak setuju”. Hal tersebut dapat diketahui bahwa dari sebaran kuesioner jawaban responden terkait variabel kinerja (Y) maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan “sangat setuju” sebanyak 47 orang (85,5 %). Nilai tersebut memberikan implikasi bahwa responden cenderung menyatakan “Sangat Setuju”.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 55 responden. Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) $\geq r$ tabel 0,160 dan signifikasinya $\geq 0,05$ maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Total Correlation/ r hitung	Sig	R tabel N = 53	Keterangan
Kemampuan (X1)				
X1.1	0.604	0.000	0.224	Valid
X1.2	0.752	0.000	0.224	Valid
X1.3	0.586	0.000	0.224	Valid
X1.4	0.797	0.000	0.224	Valid
Motivasi (X2)				
X2.1	0.732	0.000	0.224	Valid
X2.2	0.823	0.000	0.224	Valid
X2.3	0.788	0.000	0.224	Valid
Empati (X3)				
X3.1	0.470	0.000	0.224	Valid
X3.2	0.801	0.000	0.224	Valid
X3.3	0.769	0.000	0.224	Valid
X3.4	0.672	0.000	0.224	Valid
Kinerja(Y)				
Y1	0.712	0.000	0.224	Valid
Y2	0.874	0.000	0.224	Valid
Y3	0.826	0.000	0.224	Valid
Y4	0.833	0.000	0.224	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan instrument pernyataan untuk ketiga variabel kemampuan (X1), Motivasi (X2) dan Empati (X3) dan Kinerja (Y) dinyatakan valid,

karena hasil uji menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,53) dan masing-masing nilai signifikannya dibawah 0,05%.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ($>$) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Realibility

Variabel	onbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan (X1)	0.780	Realibel
Motivasi (X2)	0.753	Realibel
Empati (Y)	0.773	Realibel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa uji realibilitas yang dilakukan terhadap 55 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel. Hal ini disimpulkan dengan melihat setiap variabel memiliki cronbach's alpha lebih dari 0,6. Hal ini dikatakan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur model regresi sejauh mana berpengaruh variabel bebas (X₁,X₂,X₃) terhadap variabel terikat (Y) koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 (0<R²<1).

Tabel 11
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.656	.18746
a. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber Hasil: Hasil SPSS 24

Berdasarkan Tabel 11 di atas diketahui bahwa besarnya R adalah 0,821 Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kemampuan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 82,1% terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018), uji parsial (t-test) dipakai untuk mencari apakah ada pengaruh pada tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependennya. Syarat bahwa suatu variabel independen berpengaruh pada variabel dependen adalah ketika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari α (5%).

Tabel 12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.060	.580		-1.826	.074
	X1	.258	.094	.264	2.733	.009
	X2	.634	.122	.465	5.178	.000
	X3	.330	.094	.322	3.514	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Hasil Pengelolah SPSS(2024)

a) Pengujian Hipotesis 1

Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X1 terhadap Y adalah sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,733 > t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kemampuan (X1) terhadap Kinerja (Y).

b) Pengujian Hipotesis 2

Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,178 > t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

c) Pengujian Hipotesis 3

Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X3 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,514 > t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh empati kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas tujuan uji yaitu sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18217958
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.102
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada Tabel 13 diatas diketahui nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0, 063. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi telah menemukan korelasi antar variabel independen (independen).

Tabel 14
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.684	1.462
	X2	.790	1.267
	X3	.760	1.316

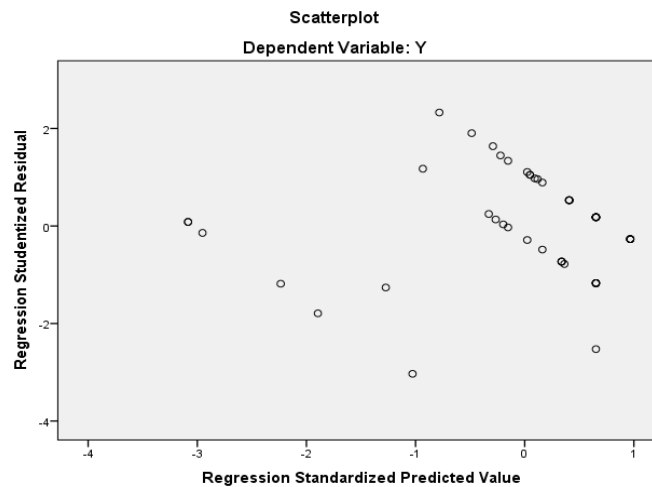
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 14 diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel kemampuan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) dan variabel pengalaman kerja (X3) adalah $1,380 < 10$ dan nilai Tolerance $0,760 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan data layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 diatas diketahui bahwa titik-titik data penyebar diatas atau sekitar angka 0 titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak berpolah.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa Pengaruh Kemampuan Motivasi Dan Empati Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Takkalalla Kabupaten Wajo Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan dan Motivasi Dan Empati Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari uraian dibawah ini:

1. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai sig untuk pengaruh Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X1 terhadap Y adalah sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,733 > t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kemampuan (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ceonraad, Dhea Perdana (2017) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja peawai.

Responden cenderung menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Hal ini mungkin mencerminkan tingginya tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Sebagian besar responden juga menyatakan setuju terhadap pernyataan ini, menunjukkan bahwa mereka merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai sig untuk pengaruh Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,178 > t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan N.K Nuariningsih, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (3) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan 4) Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan signifikan.

Responden cenderung menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja mereka telah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh empati terhadap kinerja

Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X3 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,514 > t$ tabel $2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh empati kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan afif shalaiman Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai sig, untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,212 > 0,05$ sehingga H1 kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H1 dinyatakan di Tolak. (2).Empati berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Responden cenderung menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja mereka telah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengaruh kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan ArifinEfeni, Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 32,3%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 32,7%. Terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan (X2).