

Analisis Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Tahun 2023

Analysis of Employee Performance in Health Services at Lubai Ulu Regional General
Hospital, Muara Enim Regency in 2023

¹Aspebri Cahyadi,²Chairil Zaman,³Lilis Suryani

¹²³Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada

Email : aspebri@gmail.com

Submisi: 1 Juli 2023; Penerimaan: 15 Agustus 2023; Publikasi 30 Agustus 2023

Abstrak

Pelayanan kesehatan di rumah sakit dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keselamatan pasien. Melihat pentingnya keselamatan pasien, manajemen rumah sakit harus memastikan bahwa setiap karyawan selalu dalam kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan akan membangun penilaian yang buruk pada pelayanan kesehatan, di mana pasien yang tidak akan puas dan akan berbagi pengalaman kepada teman-temannya. Penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional* yang bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Tahun 2023. Penelitian ini dilakukan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim yang dilakukan pada tanggal 5 – 27 Juni 2023. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim pada tahun 2023 sebanyak 63 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah motivasi ($p\ value=0,031$). Sedangkan umur ($p\ value=0,065$), jenis kelamin ($p\ value=0,160$), pendidikan ($p\ value=1,000$), pengetahuan ($p\ value=0,288$), pelatihan ($p\ value=1,000$), penghasilan ($p\ value=1,000$), sikap ($p\ value=0,282$), gaya kepemimpinan ($p\ value=0,467$) dan lama kerja ($p\ value=0,872$) tidak berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil analisis multivariat menunjukkan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan ($p\ value=0,036$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RSUD Lubai Ulu dipengaruhi oleh motivasi. Untuk itu, RSUD Lubai Ulu perlu meningkatkan motivasi karyawan dengan peningkatan pelatihan secara berkala, pemberian reward atau insentif tambahan.

Kata Kunci : Karyawan, Kinerja, Rumah Sakit

Abstract

Health services in hospitals are carried out to improve the quality and safety of patients. Seeing the importance of patient safety, hospital management must ensure that every employee is always at their best performance in carrying out their duties and responsibilities. The low performance of employees in providing services will build a poor assessment of health services, where patients will not be satisfied and will share their experiences with their friends. This quantitative research is an analytic observational study with a cross-sectional design that aims to analyze the performance of employees in health services at Lubai Ulu Hospital, Muara Enim Regency in 2023. This research was conducted at Lubai Ulu Hospital, Muara Enim Regency which was conducted on June 5-27 2023. The sample in this study were employees at Lubai Ulu Hospital, Muara Enim Regency in 2023 as many as 63 people. Data collection using a questionnaire. The results of this study indicate that the factor related to employee performance is motivation ($p\ value = 0.031$). Meanwhile, age ($p\ value=0.065$), gender ($p\ value=0.160$), education ($p\ value=1.000$), knowledge ($p\ value=0.288$), training ($p\ value=1.000$), income ($p\ value=1.000$), attitude ($p\ value=0.282$), leadership style ($p\ value=0.467$) and length of service ($p\ value=0.872$) are not related to employee performance. The results of the multivariate analysis show that motivation is the dominant factor influencing employee performance ($p\ value=0.036$). The results of this study indicate that the performance of employees at Lubai Ulu Hospital is influenced by motivation. For this reason, Lubai Ulu Hospital needs to increase employee motivation by increasing regular training, giving rewards or additional incentives.

Keywords: Employees, Performance, Hospitals

Pendahuluan

Menurut Undang-undang RI nomor 44 tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Komponen pelayanan di rumah sakit mencakup 20 pelayanan administrasi dan manajemen, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan kamar operasi, pelayanan farmasi, pelayanan laboratorium dan pelayanan lainnya (Kementrian Kesehatan RI, 2009). Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak dipenuhi oleh suatu rumah sakit. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah meningkatkan kinerja rumah sakit secara profesional dan mandiri (Kementerian Kesehatan, 2015). Pelayanan kesehatan di rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keselamatan pasien. Melihat pentingnya keselamatan pasien, manajemen rumah sakit harus memastikan bahwa setiap karyawan selalu dalam kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada pasien (Nursaimatussaddiya, 2021). Kinerja merupakan hal yang terpenting dan menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik stakeholder maupun stakeholder organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Pranogya et al., 2022). Kinerja karyawan sebagai aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan

derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja karyawan tidak akan sama dengan kinerja karyawan lain karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sifat dari karyawan tersebut, perilaku, motivasi, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Hasibuan & Efrina Sinurat, 2020)

Rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan akan membangun penilaian yang buruk pada pelayanan kesehatan, di mana pasien yang tidak akan puas dan akan berbagi pengalaman kepada teman-temannya. Begitu juga sebaliknya, semakin baik kinerja pelayanan yang diberikan maka akan memberikan nilai positif bagi pelayanan kesehatan, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh fasilitas kesehatan (Argaheni et al., 2022). Penelitian oleh (Fadhilatul Hasnah & Dian Paramitha Asyari, 2022), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan diantaranya kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian oleh (Widianti & Suarjana, 2017), dalam penelitiannya di Rumah Sakit Swasta X Denpasar menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dikategorikan baik, namun beberapa karyawan yang harus meningkatkan kualitas kerja. Penelitian oleh (Yuswardi & Suyono, 2021), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan staf rumah sakit selama pandemi COVID-19 di Batam menunjukkan bahwa kinerja karyawan di rumah sakit Batam dipengaruhi oleh 4 faktor diantaranya kemampuan karyawan, semangat, kepercayaan dan penghargaan (kompensasi). Penelitian oleh (Teguh Kurniawan et al., 2023), tentang analisis

faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Royal Prima Medan Tahun 2022 menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Royal Prima Medan adalah kemampuan dan keterampilan, motivasi, kepemimpinan dan penghargaan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan pada Pelayanan Kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Tahun 2023”.

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian observasional analitik dengan

rancangan *cross sectional* yang bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Tahun 2023. Cara pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling* dengan kriteria responden karyawan di RSUD Lubai Ulu dan mengisi lembar persetujuan responden. Sedangkan kriteria eksklusi dalam keadaan sakit. Penelitian ini dilakukan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim yang dilakukan pada tanggal 5– 27 Juni 2023. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim pada tahun 2023 sebanyak 63 orang.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Distribusi Frekuensi variabel kinerja karyawan, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengetahuan, pelatihan, penghasilan, sikap, motivasi, gaya kepemimpinan dan lama kerja.

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	Variabel dependen		
1.	Kinerja Karyawan		
	Baik	39	61.9
	Buruk	24	38.1
	Variabel independen		
1.	Umur		
	Tua	5	7.9
	Muda	58	92.1
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	13	20.6
	Perempuan	50	79.4
3.	Pendidikan		
	Tinggi	62	98.4
	Menengah	1	1.6
4.	Pengetahuan		
	Baik	59	93.7
	Kurang baik	4	6.3
5.	Pelatihan		
	Ada	38	60.3
	Tidak ada	25	39.7
6.	Penghasilan		
	Sesuai	32	50.8
	Tidak sesuai	31	49.2
7.	Sikap		
	Baik	33	52.4
	Kurang baik	30	47.6
8.	Motivasi		

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	Tinggi	43	68.3
	Rendah	20	31.7
9.	Gaya kepemimpinan		
	Baik	55	87.3
	Kurang baik	8	12.7
10.	Lama kerja		
	Lama	31	49.2
	Baru	32	50.8
	Total	63	100

Dari tabel 1 Dari hasil penelitian variabel kinerja karyawan baik 39 responden (61,9%). Variabel umur muda 58 responden (92,1%). Variabel jenis kelamin perempuan 50 responden (79,4%). Variabel pendidikan tinggi 62 responden (98,4%). Variabel pengetahuan baik 59 responden (93,7%). Variabel pelatihan ada

38 responden (60,3%). Variabel penghasilan sesuai 32 responden (50,8%). Variabel sikap baik 33 responden (52,4%). Variabel motivasi tinggi 43 responden (68,3%). Variabel gaya kepemimpinan baik 55 responden (87,3%). Variabel lama kerja baru 32 responden (50,8%).

Tabel 2 Hubungan umur, jenis kelamin, pendidikan, pengetahuan, pelatihan, penghasilan, sikap, motivasi, gaya kepemimpinan dan lama kerja.

Variabel	Kinerja Karyawan				Jumlah		P Value	OR	95% CI
	Baik		Buruk		n	%			
	n	%	n	%					
Umur									
1. Tua	1	20	4	80	5	100,0	0,065	0,132	0,014-1,257
2. Muda	38	65,5	20	34,5	58	100,0			
Jenis Kelamin									
1. Laki-laki	6	46,2	7	53,8	13	100,0	0,160	0,442	0,128-1,522
2. Perempuan	33	66	17	34	50	100,0			
Pendidikan									
1. Tinggi	38	61,3	24	38,7	62	100,0	1,000	0,613	0,503-0,747
2. Menengah	1	100	0	0	1	100,0			
Pengetahuan									
1. Baik	35	59,3	24	40,7	59	100,0	0,288	0,593	0,480-0,733
2. Kurang Baik	4	100	0	0	4	100,0			
Pelatihan									
1. Ada	24	63,2	14	36,8	38	100,0	1,000	1,142	0,405-3,223
2. Tidak ada	15	60	10	40	25	100,0			
Penghasilan									
1. Sesuai	20	62,5	12	37,5	32	100,0	1,000	1,053	0,381-2,911
2. Tidak Sesuai	19	61,3	12	38,7	31	100,0			
Sikap									
1. Baik	23	69,7	10	30,3	33	100,0	0,282	2,012	0,717-5,650
2. Kurang Baik	16	53,3	14	46,7	30	100,0			

Motivasi									
1. Tinggi	31	72,1	12	27,9	33	100,0	0,031	3,875	1,270-
2. Rendah	8	40	12	60	20	100,0			11,823
Gaya									
Kepemimpinan									
1. Baik	35	63,6	20	36,4	55	100,0	0,467	1,750	0,394-
2. Kurang Baik	4	50	4	50	8	100,0			7,771
Lama kerja									
1. Lama	20	64,5	11	35,5	31	100,0	0,872	1,244	0,449-
2. Baru	19	59,4	13	40,6	32	100,0			3,447

Tabel 2, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang memiliki umur muda lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada yang memiliki umur tua. Nilai P Value $0,065 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan umur dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada responden yang berjenis kelamin perempuan. Nilai P Value $0,160 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan tinggi lebih banyak memiliki kinerja yang baik dibandingkan responden yang memiliki pendidikan menengah. Nilai P Value $1,000 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang memiliki pengetahuan yang kurang baik lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada responden yang memiliki pengetahuan baik. Nilai P Value $0,288 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pengetahuan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian

diketahui bahwa responden yang mengatakan ada pelatihan lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada yang mengatakan tidak ada pelatihan. Nilai P Value $1,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang mengatakan penghasilan sesuai lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada yang mengatakan penghasilan tidak sesuai. Nilai P Value $1,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan penghasilan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang memiliki sikap baik lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada responden yang memiliki sikap kurang baik. Nilai P Value $0,282 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan sikap dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada yang memiliki motivasi rendah. Nilai p value $0,031 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Diketahui bahwa motivasi yang tinggi memiliki peluang resiko 3,875 kali

memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang mengatakan gaya kepemimpinan baik lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada yang mengatakan gaya kepemimpinan kurang baik. Nilai P Value $0,467 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden yang lama bekerja lebih banyak memiliki kinerja yang baik daripada yang baru bekerja. Nilai P Value $0,872 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan lama kerja dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023.

Pembahasan

Hubungan antara umur dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari sebagian besar responden dengan umur yang tua, memiliki kinerja yang buruk. Sedangkan sebagian besar responden dengan umur yang muda memiliki kinerja yang baik. Umur adalah salah satu sifat karakteristik tentang orang yang dalam studi epidemiologi merupakan variabel yang cukup penting karena cukup banyak penyakit ditemukan dengan berbagai variasi frekuensi yang disebabkan oleh umur. Umur merupakan salah satu sifat karakteristik tentang orang yang sangat utama karena umur mempunyai hubungan yang erat dengan keterpaparan (Noor, 2012). Berdasarkan hasil penelitian di atas, umur tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari responden yang lebih muda cenderung memiliki

kinerja yang baik, berbanding terbalik dengan responden yang umurnya lebih tua yang harusnya lebih banyak pengalaman seperti pengalaman kerja, pengalaman dalam menyelesaikan segala sesuatu masalah atau krisis dalam rumah sakit namun justru memiliki kinerja yang buruk. Tetapi hal tersebut tidak terjadi pada seluruh rumah sakit yang memiliki pemikiran bahwa kinerja tidak tergantung pada usia.

Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Hal ini diketahui dari sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik berjenis kelamin perempuan dan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian (Soeprodjo et al., 2017), menggunakan uji *chi square* terhadap variabel jenis kelamin dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L. Ratumbuang Sulawesi utara terdapat nilai signifikan p value = $0.917 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat. Jenis kelamin merupakan salah satu variabel deskriptif yang dapat memberikan perbedaan angka/ *rate* kejadian pada pria dan wanita. Dalam hal perbedaan kejadian penyakit pada perbedaan jenis kelamin harus dipertimbangkan pula berbagai variabel lain seperti umur atau variabel lainnya yang mempunyai perbedaan penyebaran menurut jenis kelamin. Perbedaan insiden penyakit menurut jenis kelamin, dapat timbul karena bentuk anatomis, fisiologis, dan system hormonal yang berbeda (Noor,

2012) Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan, hasil pekerjaan seorang karyawan tidak ditentukan oleh jenis kelamin.

Hubungan antara pendidikan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hampir seluruh responden dengan pendidikan tinggi namun hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, 1 orang responden dengan pendidikan menengah, tetapi memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian (Manoppo et al., 2021), yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan dengan kinerja karyawan juga tidak memiliki hubungan dengan nilai p . sebesar $0,282 > 0,05$ yang berarti pendidikan tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan. Menurut (Ismail Marzuki et al., 2021), yang menyatakan bahwa pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti oleh seseorang. Pendidikan seseorang mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan. Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan formal, maka semakin banyak pula pengetahuan yang didapat dan dipelajari oleh orang tersebut.

Hubungan antara pengetahuan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja karyawan pada pelayanan

kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari hampir seluruh responden memiliki pengetahuan yang baik, namun hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian (Simorangkir et al., 2015), yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat ($p=0,989$). Penelitian Laoh (2016) juga menunjukkan bahwa pengetahuan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan hanya menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Seharusnya dengan pengetahuan yang baik, karyawan akan mampu melaksanakan semua tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga kinerja pun semakin membaik.

Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari sebagian besar responden yang mengatakan ada pelatihan memiliki kinerja yang baik sama halnya dengan responden yang mengatakan tidak ada pelatihan sebagian besar juga memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian (Manoppo et al., 2021), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan antara satu dengan yang lain hal ini bisa dilihat dari nilai p sebesar $0,137 >$

0,05. Artinya dalam penelitian pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif. Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian- keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu (Kamil, 2012). Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dllan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan pr aktif dari pada teori (Ardana., 2012)

Hubungan antara penghasilan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara penghasilan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari sebagian besar responden yang mengatakan penghasilan tidak sesuai, memiliki kinerja yang baik dan sama halnya dengan responden yang mengatakan penghasilan sesuai memiliki kinerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penghasilan tidak mempengaruhi kinerja pada sebagian besar karyawan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Berbeda dengan teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kinerja sebuah instansi kurang maksimal adalah penghasilan karyawan. Penghasilan bisa menjadi faktor penarik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penghasilan merupakan salah satu bentuk kompensasi,

yang didefinisikan sebagai manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja dan diberikan kepada karyawan.

Hubungan antara sikap dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sikap dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden dengan sikap yang baik memiliki kinerja yang baik sama halnya dengan sebagian besar respondne dengan sikap yang kurang baik memiliki kinerja yang baik juga. Sesuai teori yang menyatakan bahwa sikap merupakan bentuk ekspresi atau respon terhadap sesuatu yang di anggap baik atau buruk. Sikap dapat muncul apabila seseorang merasakan hal yang berbeda dengan biasanya. Sikap adalah kecenderungan seseorang untuk bisa bertindak, berpikir dan juga merasa bahwa dirinya paling baik dalam menghadapi objek, ide dan juga situasi ataupun nilai. Sikap merupakan keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu dalam menanggapi objek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya. Sikap juga dapat menjadi tolak ukur seseorang untuk menilai seseorang yang lain pada kondisi tertentu.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini

dapat dilihat dari sebagian besar responden dengan kinerja yang baik memiliki motivasi yang tinggi, sebaliknya sebagian besar responden dengan kinerja yang buruk memiliki motivasi yang rendah. Sejalan dengan penelitian (Ainun et al., 2021), yang menunjukkan ada hubungan motivasi kerja ($p\text{-value}=0,000$) terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021. Penelitian (Soeprodjo et al., 2017), yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p =0,003$). Sesuai teori yang menyatakan motivasi merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja. Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam atau luar individu yang mempengaruhi individu untuk bertindak, berbuat atau bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Motivasi erat hubungannya dengan kinerja, karena semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kualitas dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Adanya dorongan dalam diri karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, bertanggung jawab serta selalu optimis untuk meraih keberhasilan sehingga semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di lingkungan rumah sakit.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi

kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hamper sebagian responden mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim dalam kategori baik, akan tetapi hanya sebagian responden memiliki kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang atasan atau pimpinan untuk mengubah perilaku bawahan untuk lebih baik lagi atau sebaliknya. Pemimpin tentunya sebagai motivasi bagi pegawai agar dapat melaksanakan berbagai tugas yang dikerjakan dan tentunya selain memotivasi juga akan menumbuhkan dorongan disiplin dalam meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sutikno S.M, 2014)

Hubungan antara lama kerja dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kinerja karyawan pada pelayanan kesehatan di RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim tahun 2023. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa lama kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan responden yang telah lama bekerja hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik. Sedangkan responden yang baru bekerja sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lama bekerja bukan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan teori yang menyatakan bahwa lama kerja sangat berhubungan baik dengan kinerja positif maupun negative. Semakin lama seseorang bekerja akan memberi pengaruh positif pada kinerja karena semakin berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang baru bekerja akan memberi pengaruh negatif karena karyawan harus beradaptasi dan berproses pada tempatnya bekerja.

Ucapan terima kasih

Terima kasih kepada Direktur RSUD Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim yang memberikan arahan selama penyusunan penelitian ini

Referensi

- Ainun, Riza, Y., & Suryanto, D. (2021). Analisis faktor yang berhubungan terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021. *Eprints Universitas Islam Kalimantan*.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Argaheni, N. B., Azizah, N., Sainturi, E., Hutomo, C. S., Sirait, S. H., Bangun, S., & Pujiani. (2022). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan dalam Kebidanan. *Yayasan Kita Menulis*.
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>
- Fadillah, N. . (2022). Analisis Loyalitas Pelanggan Di BTKLPP Kelas I Palembang. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 5(2), 342–345. <https://doi.org/10.32524/jksp.v5i2.672>
- Hakim, L., Zaman, C. ., & Wahyudi, A. . (2022). Analisis Kepuasan Pelayanan Pasien COVID-19 di Rumah Sakit Santo Antonio Baturaja. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 5(2), 254–259. <https://doi.org/10.32524/jksp.v5i2.663>
- Hasibuan, E. K., & Efrina Sinurat, L. R. (2020). *Manajemen Dan Strategi Penyelesaian Masalah Dalam Pelayanan Keperawatan*. Ahlimedia Press.
- Ismail Marzuki, Siswandy, M.Iqbal, Reza, A. M., Artawan, I. P., Ely, A., Saputra, I., & Musmulyadi. (2021). *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. In Fakultas Teknik Universitas Fajar. Fakultas Teknik Universitas Fajar. [https://repository.usd.ac.id/7333/1/3.Filsafat Ilmu Pengetahuan \(B-3\).pdf](https://repository.usd.ac.id/7333/1/3.Filsafat%20Ilmu%20Pengetahuan%20(B-3).pdf)
- Kamil, M. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Alfabeta.
- Kementerian Kesehatan. (2015). *Rencana Strategis Bisnis (RSB) RSTC 2015-2019*. 86.
- Kementrian Kesehatan RI. (2009). UU no. 44 Tahun 2009 Tentang RS. *Undang-Undang Republik Indonesia*, 1, 41. <https://jdih.go.id/files/4/2009uu044.pdf>
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. *Tbk Di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>
- Noor. (2012). *Epidemiologi*. Rineka Cipta.
- Nursaimatussaddiya. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Pranogya, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja Karyawan (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Feniks Muda Sejahtera.
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 6(2), 44-51.
- Pranata, L. (2019). Analysis of BPJS Patient Satisfaction Level of Health Services in Hospital X in Palembang City. *Jurnal Ilmiah Bakti Farmasi*,

4(1).

- Simorangkir, D. S., Saragih, S. G., & Saptiningsih, M. (2015). Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien. <http://ejournal.stikesborromeus.ac.id/file/6-9.pdf>
- SM, S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama.
- Soeprodjo, R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas*, 6(4), 1–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>
- Suci Prihatin, P., Wahyudi, A., & Heriziana, H. (2022). Analisis Pemanfaatan Puskesmas oleh Peserta BPJS di Puskesmas Sukaraya Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA (JKSP)*, 5(2), 281–287. <https://doi.org/10.32524/jksp.v5i2.667>
- Teguh Kurniawan, D., Lestari, S., & Eliza Putri Lubis, Y. (2023). Analysis of Factors Related to the Performance of Health Workers at the Royal Prima Medan General Hospital in 2022. *International Journal of Health and Pharmaceutical (IJHP)*, 3(3), 391–401. <https://doi.org/10.51601/ijhp.v3i3.181>
- Widanianti, I. G. P. A., & Suarjana, K. (2017). Gambaran Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Swasta X Di Denpasar Tahun 2016. *Archive of Community Health*, 4(2), 37–45. <https://doi.org/10.24843/ach.2017.v04.i02.p05>
- Yuswardi, & Suyono. (2021). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Rumah Sakit di Batam. *Combines*, 1(1), 1863–1872.