

Jurnal Deli Medical and Health Science	Vol. 1 No. 2	Edition: April 2024 – Oktober 2024
	<a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JDMHC">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JDMHC</a>	
Received : 04 Maret 2024	Revised: 08 April 2024	Accepted: 13 April 2024

**ANALISIS FAKTOR KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI  
UNIT PELAYANAN TEKNIS RUMAH SAKIT KHUSUS MATA  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
TAHUN 2022**

**Novita Rachmasari, Rusdi Andreas, Khairil Anwar, Milvan Hadi, & Friska  
Ernita Sitorus**

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua  
e-mail: [novitarachmasari@gmail.com](mailto:novitarachmasari@gmail.com)

**ABSTRACT**

*control of human assets is crucial in attaining desires. commonly, leaders assume excellent. health services will no longer run properly if the performance of the medical experts is not effective. The decline in the great of fitness offerings for eye sufferers apart from the overall performance factors of employees also can be influenced with the aid of other factors. This examine targets to decide the performance aspect analysis of health workers at UPT unique Eye sanatorium in North Sumatra Province. The populace in this have a look at had been all medical experts at UPT Eye unique health center, North Sumatra Province, particularly 148 humans with a total sample of 108 human beings. The sampling approach in this study changed into the consecutive sampling method, the information were analyzed the usage of the chi-square take a look at and logistic regression. based totally on the examine, it showed that there was a great courting between motivation, work discipline, rank magnificence, incentives, work skills, workload, tenure with the performance of medical examiners. The most dominant variable related to the overall performance of health workers is paintings area with a p-price of zero.00 where the cost of Exp (B) is 22.834 where health workers who have top work area 22 instances have appropriate performance in comparison to individuals who aren't disciplined. it's far was hoping that the clinic can pay extra interest to the performance of medical examiners such as motivation, incentives, cooperation, awards or praise for employees so one can enhance the overall performance of health workers in creating outstanding provider and assisting better paintings effects.*

**Keywords:** Performance, Discipline, Incentives, Class, Skills, Motivation, Burden

**1. PENDAHULUAN**

Kesehatan waktu ini artinya kebutuhan utama berasal tiap individu. Tidakhanya pada negara maju yang menjadikan kesehatan sebagai prioritas primer bagi masyarakatnya, begitu pula pada negara yang berkembang seperti Indonesia. Masalah kesehatan sebagai hal penting yang dipertimbangkan sebab kualitas hidup atau harapan hidup warga suatu Negara sebagai alat ukur kesejahteraan masyarakatnya. pada memenuhi kebutuhan buat pelayanan kesehatan bagi rakyat, pemerintah telah menyediakan berupa fasilitas kesehatan diantaranya Puskesmas serta Rumah Sakit Umum Daerah juga RSUD milik partikelir. (Lakmi, 2014).

Pelayanan kesehatan ini lah yang selalu dituntut agar selalu bertambah baik. Hal ini tak praktis, karena terdapat persaingan yg semakin ketat. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam mempertinggi kinerja organisasi diawali berasal kinerja individu. Kinerja yang semakin baik diperlukan dapat membawa akibat yg positif bagi kinerja organisasi (Marhaeni Wahyu Handayani & Suhartini, 2015).

Pelayanan kesehatan tidak akan berjalan dengan baik jika kinerja para tenaga kesehatannya tidak produktif. Jika kinerja menurun maka produktivitas juga akan menurun, begitu sebaliknya. Untuk itu perlu

meningkatkan kinerja tenaga kesehatan agar tidak mengganggu segi pelayanan yang diberikan. Ini dilakukan untuk meningkatkan semaksimal mungkin pelayanan yang ada di suatu organisasi guna memberikan kepuasan pada konsumen. Seperti yang diketahui bahwa kinerja ialah ungkapan mirip hasil, efisiensi dan efektivitas tak jarang dihubungkan dengan produktivitas. dengan demikian, kinerja sangat mempengaruhi pelayanan pasien pada sebuah fasilitas kesehatan (Mangkunegara 2016).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kerjasama, kemampuan, dan lain-lain. Adanya kerjasama, pelayanan di suatu organisasi akan semakin baik dan meningkatkan pelayanan itu sendiri. Begitu juga dengan kemampuan sesuai keahlian, maka seorang pegawai akan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal ditempat dimana ia bekerja (organisasi) (Mangkunegara, 2013).

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap

pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuarapada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Rahmi, 2017).

Mengandalkankemampuan dan keterampilan seseorang termasuk kemampuan kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat dan macam kebutuhan seseorang, faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Maga, 2019).

Jumlah energi kesehatan di Indonesia masih sangat kurang dengan penyebaran yg tidak merata dari data Kementerian Kesehatan RI, jumlah energi kesehatan yaitu sebanyak 415.704 orang serta perbandingan 1: 700. Jumlah energi kesehatan tersebut Bila dibandingkan menggunakan jumlah kunjungan pasien baik rawat jalan juga rawat inap belum berimbang dan di akhir tahun 2021 seluruh tenaga kesehatan mendapatkan tambahan beban kerja dimana semua energi kesehatan disibukkan dengan persiapan

akreditasi yang berdampak di kinerja petugas kesehatan.

## 2. METODE

Jenis Penelitian ini jenis survei bersifat analitik menggunakan desain cross sectional. Secara spesifik penelitian Cross Sectional, Penelitian ini akan dilaksanakan di Unit Pelayanan Teknis Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2022 hingga dengan juni 2023, Populasi sekaligus sampel di penelitian ini responden di penelitian ini artinya 108 orang, Teknik pengumpulan data yg digunakan yaitu data utama serta sekunder

yg pada lakukan menggunakan wawancara menggunakan memakai instrumen kuesioner. aspek pengukuran pada penelitian ini yaitu buat melihat korelasi antara variabel independen / bebas (Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan Petugas Kesehatan, Golongan Pangkat, Insentif, Beban Kerja dan Masa Kerja) serta variabel dependen / terikat (kinerja Petugas Kesehatan). Analisis ini menggunakan uji statistik Chi Square pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha=0,05$ )

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Bivariat

Tabel 1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Motivasi	Kinerja Petugas Kesehatan				PR	CI 95%	P-Value
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
Baik	36	60	2	40	1,20	3 - 5	0,005
Cukup	15	31,2	3	68,8	20	3,06	5

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat korelasi motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan menggunakan nilai p-value 0.005 serta PR 1,920 (CI 95% 1,203-3,065). Dimana motivasi yg baik 1,9 kali berpeluang buat kinerjanya baik dibandingkan memakai motivasi yang cukup.

Tabel 2 Hubungan Disiplin Kerjadian dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Disiplin Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan				PR	CI 95%	P-Value
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
Disiplin	38	77,6	11	22,4	3,53	2,128 - 5,821	0,04
Tdk Disiplin	13	22	46	78	0		

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan menggunakan nilai p-value 0.04 dan PR 3.520 (CI 95% 2.128-5.821). Dimana Petugas Kesehatan yang Disiplin 3,5 kali berpeluang untuk kinerjanya baik dibandingkan dengan yang tidak disiplin.

Tabel 3 Hubungan Keterampilan Petugas Kesehatan dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Keterampilan	Kinerja Petugas Kesehatan				PR	CI 95%	P-Value
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
Terampil	32	64	18	36	1,9	1,27 - 9-	0,002
Tidak	19	32,8	39	67,2	54	2,98 - 3	

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat Hubungan Keterampilan Petugas Kesehatan dengan Kinerja Petugas Kesehatan menggunakan nilai p-value 0.002 dan PR 1,954 (CI 95% 1,279-2,983). Dimana petugas kesehatan yang terampil 1,9 kali berpeluang untuk kinerjanya baik dibandingkan dengan petugas kesehatan yang tidak terampil.

Tabel 4 Hubungan Golongan Pangkat dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Golongan	Kinerja Petugas Kesehatan				PR	CI 95%	P-Value
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
Tinggi	43	60,6	28	39,4	2,8	1,47 - 5-	0,02
Rendah	8	21,6	29	78,4	01	5,32 - 0	

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat korelasi Golongan Pangkat dengan Kinerja Petugas Kesehatan menggunakan nilai p-value 0.02 dan PR 2,801 (CI 95% 1,475-5,320). Dimana petugas kesehatan yang memiliki golongan tinggi 2,8 kali mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan golongan rendah.

Tabel 5 Hubungan Insentif Dengan Kinerja Petugas Kesehatan

Insentif	Kinerja Petugas Kesehatan				PR	CI 95%	P-Value
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
Sesuai	38	56,7	29	43,3	1,789	1,09 - 0-	0,02

Tidak	13	31	28	68	2,93	Berlebih	14	30	32	69	3,17
		,7		,3	6			,4		,6	7

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat korelasi insentif dengan Kinerja Petugas Kesehatan menggunakan nilai p-value 0.02 dan PR 1,789 (CI 95% 1,090-2,936). Dimana insentif yang sesuai berpeluang 1,7 kali mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan insentif yang tidak sesuai.

Tabel 6 Hubungan Masa Kerjadengan Kinerja Petugas Kesehatan

Masa Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan				PR	CI 95%	P-Value
	Baik		Cukup				
	n	%	n	%			
6-10 Tahun	44	54,3	37	45,7	2,0	1,07-4,95	0,01
1-5 Tahun	7	12,8	20	74,1	95	4.08-7	

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat korelasi masa kerjadengan Kinerja Petugas Kesehatan menggunakan nilai p-value 0.01 dan PR 2,095 (CI 95% 1,074-4.087). Dimana masa kerja 6-10 tahun berpeluang 2 kali mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan 1-5 tahun.

Tabel 7 Hubungan Beban Kerjadengan Kinerja Petugas Kesehatan

Beban Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan				PR	CI 95%	P-Value
	Baik		Cukup				
	N	%	N	%			
Normal	37	59,7	25	40,3	1,961	1,21-0-	0,005

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat korelasi beban kerjadengan Kinerja Petugas Kesehatan menggunakan nilai p-value 0.005 dan PR 1,961 (CI 95% 1,210-3,177). Dimana beban kerja yang normal berpeluang 1,9 kali mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan beban kerja berlebi

### 3.2 Analisis Multivariat

Tabel 8 Hasil Analisis Yang Memenuhi Asumsi Multivariat (Kandidat)

Variabel	P-Value
Disiplin Kerja	0.04
Motivasi	0,005
Ketrampilan Petugas Kesehatan	0,002
Golongan Pangkat	0.02
Insentif	0,02
Beban Kerja	0,005
Masa Kerja	0,01

Analisis multivariat bertujuan untuk mendapatkan model yang terbaik dan menentukan variabel yg dominan yang berkorelasi dengan kinerja petugas kesehatan.

Tabel 9 Hasil Analisis Multivariat

Variabel	B	P	Exp (B)	95% CI	
				Lower	Upper
Disiplin Kerja	2.398	.000	22.834	11.003	4.114
Golongan Pangkat	1.619	.004	8.472	5.048	1.697

Sesuai tabel diatas dapat dilihat bahwa faktor yg paling dominan berkorelasi dengan kinerja petugas kesehatan adalah disiplin kerja dengan p-value 0.00 dimana dimana nilai Exp (B) 22,834 dimana petugas kesehatan yang

#### 4. KESIMPULAN

1. ada korelasi motivasi menggunakan kinerja petugas kesehatan pada UPT RS khusus Mata Provinsi Sumatera Utara memakai nilai p-value 0.005 serta PR 1,920 (CI 95% 1,203-3,065)
2. terdapat korelasi Disiplin Kerja memakai kinerja petugas kesehatan di UPT RS khusus Mata Provinsi Sumatera Utaradengan nilai p-value 0.04 dan PR tiga.520 (CI 95% dua.128-lima.821)
3. ada korelasi Ketrampilan Petugas Kesehatan memakai kinerja petugas kesehatan di UPT RS spesifik Mata Provinsi Sumatera Utaradengan nilai p-value 0.002 serta PR 1,954 (CI 95% 1,279-2,983)
4. ada korelasi golongan pangkat memakai kinerja petugas kesehatan di UPT RS spesifik Mata Provinsi Sumatera Utara menggunakan nilai p-value 0.02 serta PR 2,801 (CI 95% 1,475-lima,320)

#### DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, D., 2017. Manajemen Pelayanan Kesehatan, Yogyakarta: Nuha Medika.

mempunyai disiplin kerja yang baik 22,8 kali mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan yang tidak disiplin.

5. ada korelasi bonus menggunakan kinerja petugas kesehatan pada UPT RS spesifik Mata Provinsi Sumatera Utara menggunakan nilai p-value 0.02 dan PR 1,789 (CI 95% 1,090-2,936)
6. terdapat korelasi masa kerja memakai kinerja petugas kesehatan di UPT RS khusus Mata Provinsi Sumatera Utara memakai nilai p-value 0.01 dan PR dua,095 (CI 95% 1,074-4.087)
7. terdapat korelasi beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan di UPT RS khusus Mata Provinsi Sumatera Utara menggunakan nilai p-value 0.005 serta PR 1,961 (CI 95% 1,210-tiga,177).
8. Variabel yang paling secara umum dikuasai berkorelasi memakai kinerja petugas kesehatan merupakan Disiplin Kerjadengan p-value 0.00 dimana dimana nilai Exp (B) 22,834

Al-hawary, S. I. S., & Banat, N. A. E. (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan. HRMARS, 7(2), 54-63.

- From Repository. Unhas. Ac. Id/Bitstream/Handle/123456789/5678/ Jurnal beban kerja dengan kinerja. Pdf.
- Mangkunegara, A.P., 2015. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- Marhaeni Wahyu Handayani, dan Suhartini, 2015, "Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen, Edisi Khusus on Human Resources, hal.37-57.
- Marquis, B, L., Huston, C, J., 2015. Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi, Jakarta: EGC.
- Mazura, 2016. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis), Bengkalis: Politeknik Negeri Bengkalis.
- Mudayana, Ahmad Ahid. (2016). sl. KesMas : Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, 6(1),24956.
- Nasution, Erni Hayati, & Musnadi, Said. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 123-134.
- Rau, Muh. Jusman, Napirah, Muh. Riman & Rukaya. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu; 2017. Diakses pada <http://jurnal.untad.ac.id>.
- Reza Aditya, Regina, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa, Semarang.
- Satria, W. A., Sidin, A. Indahwati, & Noor, Noer Bahry. (2017). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013. UNHAS. Retrieved
- Setiarini, T., 2017. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelaksanaan Inisiasi Menyusui Dini Di Rsia Budi Kemuliaan Jakarta, Tesis, Jakarta: Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Indonesia, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Reproduksi.
- Suparman. Pengaruh ketrampilan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang [Skripsi]. Makassar:

Universitas Muhammadiyah  
Parepare;2018.

Tornado. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tree Hotel di Makassar. Diakses pada 9 Mei 2023.

Trianita (2018) Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelayanan Nifas Di Kota Salatiga. Jurnal Kesehatan Masyarakat (E Journal) Volume 6, Nomor 1, Januari 2018 (Issn: 2356-3346).

Wibowo,2015. Manajemen Kerja. Edisi ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widhayu Ningrum, dkk. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan Joint Operating Body Pertamina Perto China East Java) (Jurnal). Malang: Universitas Brawijaya.