

Original Article

Analysis of Factors Affecting Employee Performance at the Health Office

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan

Evie Suzanna^{1*}, Lilis Suryani², Chairil Zaman³, Hamyatri Rawallah⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada, Palembang, Indonesia

***Corresponding Author:**

Evie Suzanna

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina
Husada, Palembang, Indonesia
Email: eviesuzana7@gmail.com

Keyword:

Age,
Education,
Performance, Supporting Tasks,
Working Time,
Workload,

Kata Kunci:

Beban Kerja,
Kinerja,
Pendidikan,
Tugas Penunjang
Usia,
Waktu Kerja,

Abstract

Employee performance is a measure that can be used to establish a comparison of the results of the implementation of tasks, responsibilities given by the organization to measure work performance or organizational performance. Currently, there is still no fulfillment of health worker standards in accordance with the Ministry of Health's moratorium at the Empat Lawang District Health Office. This study aims to determine the overview of employee performance analysis at the Health Office of Empat Lawang Regency in 2024. The design of this study is a quantitative analytical survey with cross sectional approach. The population of this study was all employees of the Health Office of Empat Lawang Regency in 2024, which amounted to 95 respondents. Sampling in this study using total sampling technique, so that the sample in this study amounted to 95 respondents. Data collection using questionnaires. Bivariate data analysis using Chi-Square test and multivariate multiple logistic regression. The results showed that there was a relationship between age (p value 0.042), education (p value 0.013), officer working time (p value 0.000), workload component (p value 0.002), workload standard (p value 0.011), and supporting task standard (p value 0.000), to the performance of employees in the Health Office of Empat Lawang Regency in 2024. The most dominant factor with employee performance is the workload component (p value 0.002), (OR 4.053). For the Health Office should be able to improve employee performance by setting the types of tasks and job descriptions that are actually carried out by certain types of SDM in accordance with the basic duties and functions of employees.

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Saat ini masih belum terpenuhinya standar tenaga kesehatan sesuai moratorium Kementerian Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran analisis kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang tahun 2024. Desain penelitian ini adalah kuantitatif survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024, yaitu berjumlah 95 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data bivariat menggunakan uji Chi-Square dan multivariate regresi logistic berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan usia (p value 0,042), pendidikan (p value 0,013), waktu kerja petugas (p value 0,000), komponen beban kerja (p value 0,002), standar beban kerja (p value 0,011), dan standar tugas penunjang (p value 0,000), terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang tahun 2024. Faktor yang paling dominan dengan kinerja pegawai yaitu komponen beban kerja (p value 0,002), (OR 4,053). Bagi Dinas Kesehatan hendaknya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menetapkan jenis tugas dan uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh jenis SDM tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.

© The Author(s) 2025

<https://doi.org/10.52235/lp.v6i1.396>

Article Info:

Received : May 28, 2024

Revised : July 23, 2024

Accepted : March 22, 2025

Lentera Perawat

e-ISSN : [2830-1846](https://doi.org/10.52235/lp.v6i1.396)

p-ISSN : [2722-2837](https://doi.org/10.52235/lp.v6i1.396)



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Background

Saat ini pengadaan tenaga kesehatan tenaga dokter, bidan dan perawat masih merupakan salah satu prioritas Kementerian Kesehatan sehingga diharapkan dapat meminimalisasi kesenjangan tenaga kesehatan. Di sisi lain

seiring dengan moratorium maka di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang masih belum memenuhi standar tenaga kesehatan di semua jenis tenaga seperti, dokter umum, dokter gigi, nutrisisionis, sanitarian, analis hingga tenaga non medis yang tak kalah mendesak terutama tenaga administrasi dan keuangan

seiring dengan adanya Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diterapkan di Indonesia sejak 1 Januari 2014 (Dinkes, 2023).

Kesehatan merupakan salah satu komponen utama dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dapat mendukung terciptanya Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas, terampil dan ahli menuju keberhasilan pembangunan kesehatan. Pembangunan kesehatan merupakan salah satu hak dasar masyarakat yaitu hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan telah dilakukan perubahan cara pandang (mindset) dari paradigma sakit menuju paradigma sehat sejalan dengan visi Indonesia Sehat (Kurniati & Efendi, 2022; Hamid, Mustikasari, Akbar, Amiruddin, & Syukrowardi, 2024).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan dan salah satu jalan terbaik untuk menyelesaikan krisis ketenagaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, bersama dengan perbaikan kebijakan manajemen SDM (Afriyanti et al., 2023).

Jumlah SDM di Indonesia pada tahun 2022 sebanyak 1.463.452 orang yang terdiri dari 1.072.679 orang tenaga kesehatan (73,30 %) dan 390.773 orang tenaga penunjang kesehatan (26,70%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 40,85 % dari total tenaga kesehatan, sedangkan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga kesehatan tradisional 0,03% dari total tenaga Kesehatan (RI, 2022).

Pada tahun 2022, jumlah SDM di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 52.401 orang, meningkat dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 50.782 orang, terdiri dari 5.182 tenaga medis (9,89%), 37.275 tenaga kesehatan (73,4%) dan 9.944 tenaga penunjang kesehatan (18,98%).

Adapun proporsi tenaga medis didominasi oleh tenaga dokter umum sebanyak 49,32%, sedangkan tenaga kesehatan didominasi oleh tenaga keperawatan sebanyak 40,84% dari total tenaga kesehatan. Proporsi tenaga medis yang paling sedikit yaitu dokter gigi spesialis sebanyak 1,27% dan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga keterampilan fisik

sebanyak 0,88% dari total tenaga kesehatan (Sumsel, 2021).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang pada tahun 2023, jumlah SDM di Kabupaten Empat Lawang sebanyak 926 orang, terdiri dari 61 tenaga medis (6.5%), 773 tenaga kesehatan (83.5%) dan 92 tenaga penunjang kesehatan (9.9%) (Dinkes, 2023).

SDM merupakan bagian terpenting dari sebuah pelaksanaan pelayanan, maka penelitian ini akan difokuskan pada SDM yang terkait dengan jumlah kebutuhan yang diperlukan disertai dengan gambaran kualifikasi yang dibutuhkan nantinya dalam pengadaan kebutuhan tersebut. Karena dengan jumlah yang cukup dan didukung oleh kualifikasi yang tepat maka secara tidak langsung akan membantu pimpinan atau manajemen untuk mengoptimalkan SDM melalui asas *the right man in the right place* (Febriani et al., 2021).

Menurut hasil penelitian (Fitri et al., 2023), dengan judul penelitian analisis kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Tahun 2023. Ada hubungan antara motivasi, insentif, beban kerja, kepemimpinan dengan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih.

Menurut Chusminah & Haryati (2023) dengan judul penelitian analisis penilaian kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan RI Tahun 2023, penilaian capaian SKP sebesar 60 % dan perilaku kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan sebesar 40%.

Menurut hasil penelitian Indra, (2022) dengan judul penelitian analisis penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kab. Rokan Hilir Tahun 2022. Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja pegawai adalah ketelitian, sikap, jujur dan adil. Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran analisis kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang tahun 2024.

Methods

Desain dalam penelitian ini yaitu kuantitatif survey analitik dengan menggunakan metode

pendekatan cross sectional. Metode cross sectional merupakan penelitian dalam pengambilan data sewaktu waktu atau pengambilan data secara bersamaan (potong lintang). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024, yaitu berjumlah 95 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden.

Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang dan bersedia menjadi responden, sedangkan kriteria eksklusinya yaitu yang bukan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Penelitian ini telah di laksanakan pada tanggal 21 Januari 2024 sampai dengan 16 Maret 2024. Lokasi penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang tahun 2024 dengan menggunakan kuesioner yang hasilnya akan dianalisis menggunakan uji

univariat, bivariat dengan chi-square dan multivariat dengan regresi logistik berganda.

Results

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan didapatkan bahwa variabel kinerja pegawai, usia, jenis kelamin, pendidikan, waktu kerja petugas, komponen beban kerja, terdapat pada tabel 1. Hasil penelitian variabel kinerja pegawai berjumlah 95 responden diketahui bahwa jumlah responden yang kinerja pegawai baik sebesar 54 responden atau 56,8%, lebih besar dari kinerja pegawai tidak baik sebesar 41 responden atau 43,2%. Variabel usia berjumlah 95 responden diketahuinya bahwa jumlah responden usia muda sebesar 42 responden atau 44,2%, lebih kecil dari usia tua sebesar 53 responden atau 55,8. Variabel jenis kelamin laki-laki sebesar 11 responden atau sebesar 11,6%, lebih kecil dari perempuan sebesar 84 responden atau 88,4%.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kinerja Pegawai		
Baik	54	56,8
Tidak Baik	41	43,2
Usia		
Muda (≤ 34 tahun)	42	44,2
Tua (> 34 tahun)	53	55,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	11,6
Perempuan	84	88,4
Pendidikan		
Tinggi	76	80,0
Rendah	19	20,0
Waktu Kerja Petugas		
Standar (jika ≥ 37 Jam 30 Menit)	48	50,5
Tidak Standar (jika < 37 Jam 30 Menit)	47	49,5
Komponen Beban Kerja		
Tinggi	61	64,2
Rendah	34	35,8
Standar Beban Kerja		
Standar	60	63,2
Tidak Standar	35	36,8
Standar Tugas Penunjang		
Standar	50	52,6
Tidak Standar	45	47,4
Total	95	100

Variabel pendidikan tinggi sebesar 76 responden atau 80,0%, lebih besar dari

pendidikan rendah sebesar 19 responden atau sebesar 20,0%. Variabel waktu kerja petugas

standar sebesar 48 responden atau 50,5% lebih besar dari waktu kerja petugas tidak standar sebesar 47 responden atau 49,5%. Variabel komponen beban kerja tinggi sebesar 61 responden atau 64,2%, lebih besar dari komponen beban kerja rendah sebesar 19 responden atau 35,8%. Variabel standar beban kerja sesuai standar sebesar 60 responden atau 63,2%, lebih besar dari standar beban kerja yang tidak sesuai standar sebesar 35 responden atau 36,8%. Variabel standar tugas penunjang sesuai standar sebesar 50 responden atau 52,6%, lebih besar dari standar tugas penunjang

yang tidak sesuai standar sebesar 45 responden atau 47,4%.

Hasil akhir analisis multivariat ternyata variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024 adalah Komponen Beban Kerja. Hasil analisis multivariat adalah bila variabel independen di uji secara bersama-sama maka variabel Komponen Beban Kerja adalah variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024 Tahun 2024.

Tabel 2. Analisa Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai				Jumlah		pValue	OR
	Baik		Tidak Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Usia								
Muda (≤34 tahun)	19	45,2	23	54,8	42	100	0,042	0,425
Tua (>34 tahun)	35	66,0	18	34,0	53	100		
Jenis Kelamin								
Laki-laki	5	45,5	6	54,5	11	100	0,417	0,355
Perempuan	49	58,3	35	41,7	84	100		
Pendidikan								
Tinggi	48	63,2	28	36,8	76	100	0,013	3,714
Rendah	6	31,6	13	68,4	19	100		
Waktu Kinerja Petugas								
Standar	38	79,2	10	20,8	48	100	0,000	7,363
Tidak Standar	16	34,0	31	66,0	47	100		
Komponen Beban Kerja								
Tinggi	42	68,9	19	31,1	61	100	0,002	4,053
Rendah	12	35,3	22	64,7	34	100		
Standar Beban Kerja								
Standar	40	66,7	20	33,3	60	100	0,011	3,000
Tidak Standar	14	40,0	21	60,0	35	100		
Standar Tugas Penunjang								
Standar	39	78,0	11	22,0	50	100	0,000	7,091
Tidak Standar	15	33,3	30	66,7	45	100		

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Logistik Faktor Prediktor Kinerja Pegawai

Variabel Prediktor	pValue	OR	95,0% C.I.for EXP(B)	
			Lower	Upper
Usia	0,007	0,198	0,061	0,645
Pendidikan	0,016	8,226	1,489	45,456
Waktu Kerja Petugas	0,057	9,450	0,940	95,059
Komponen Beban Kerja	0,001	9,153	2,478	33,802
Standar Beban Kerja	0,180	2,282	0,683	7,633
Standar Tugas Penunjang	0,597	1,820	0,198	16,748

Discussion

Hubungan antara usia dengan kinerja pegawai di dinas kesehatan

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,042, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara

usia dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tahap seleksi bivariat didapatkan bahwa variabel pengetahuan masuk ke dalam permodelan karena p value < 0,25.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyatno (2022) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan usia p Value = 0,025 dengan kinerja kader Posyandu lansia di Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Pringsewu tahun 2022.

Menurut Iswantoro & Anastasia (2024) usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Semakin matang usia seseorang maka perilaku dalam mengambil keputusan akan semakin bijak dikarenakan bahwa masa tua lebih berhati-hati dan tidak menginginkan untuk pengeluaran berlebih karena akan menjadikan beban bagi mereka (Wijaya et al., 2022). Kategori usia menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2024 yakni: usia 0-4 tahun, 5-9 tahun, 10-14 tahun, 15-19 tahun, 20-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 tahun, 35-39 tahun, 40-44 tahun, 45-49 tahun, 50-54 tahun, 55-59 tahun, 60-64 tahun, 65-69 tahun, 70-74 tahun dan lebih dari 75 tahun (Kemenkes RI, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan antara usia dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat pada saat penelitian, beberapa pegawai usianya > 34 tahun dimana masuk kategori tua. Karena dominan usia yang tua kinerja pegawainya sudah baik, karena sudah lebih banyak berpengalaman.

Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,417, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang tahun 2024. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tahap seleksi bivariat didapatkan bahwa variabel umur tidak masuk ke dalam permodelan karena p value lebih dari 0,25.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeprodo et al., (2022) didapatkan tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat.

Menurut Lestari (2024) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang itu dilahirkan. Perbedaan biologis dan fungsi

biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan yang ada di muka bumi. Jenis kelamin (seks) menunjukkan pada perbedaan biologis dari laki-laki dan perempuan (Sugihartono dkk, 2023).

Seks berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat dari fakta dilapangan bahwa karena pada saat melakukan penelitian lebih banyak yang bertugas berjenis kelamin perempuan sehingga laki-laki yang dianggap sebagai pencari nafkah yang utama, dimasa sekarang bahwa perempuan juga berhak untuk mencari nafkah.

Hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,013, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tahap seleksi bivariat didapatkan bahwa variabel pengetahuan masuk ke dalam permodelan karena p value < 0,25.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asisdiq & Side (2021) menunjukkan tingkat pendidikan mempunyai hubungan terhadap variabel dependen (kinerja) karena memiliki nilai koefisien 0,004 < 0,5 pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram.

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan

pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan yang bermakna antara Pendidikan dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat dari fakta dilapangan bahwa pendidikan yang tinggi kinerja pegawainya juga sudah baik karena lebih memahami.

Hubungan antara waktu kerja petugas dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,000, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara waktu kerja petugas dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tahap seleksi bivariat didapatkan bahwa variabel pengetahuan masuk ke dalam permodelan karena p value < 0,25.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2024) menunjukkan ada hubungan antara disiplin waktu dengan kinerja pelayanan kesehatan dengan kategori tepat waktu ρ Value = 0.017 < 0.05 dengan kategori (baik) = 10 (83.8%), tepat waktu (kurang baik) = 2(16.7%). Sedangkan disiplin waktu dengan kategori lambat (baik) = 8 (40%), lambat (kurang baik) = 12 (60%).

Waktu Kerja Tersedia (WKT) adalah waktu yang dipergunakan oleh SDM untuk melaksanakan tugas dan kegiatannya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk yang 5 (lima) hari kerja ataupun yang 6 (enam) hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang pedoman umum penyusunan kebutuhan pegawai negeri sipil, Jam Kerja Efektif (JKE) sebesar 1250 jam per tahun. Demikian juga menurut Permen PA-RB No. 26 tahun 2011, Jam Kerja Efektif (JKE) antara 1192 - 1237 jam per tahun yang dibulatkan menjadi 1200 jam per tahun atau

72000 menit per tahun baik yang bekerja 5 hari kerja maupun 6 hari kerja per minggu (Lestari, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan yang bermakna antara waktu kerja petugas dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat dari fakta dilapangan bahwa dinas kesehatan 5 hari kerja sehingga beberapa responden dengan waktu kerja petugas yang sudah standar kinerjanya sudah baik.

Hubungan antara komponen beban kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,002, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tahap seleksi bivariat didapatkan bahwa variabel pengetahuan masuk ke dalam permodelan karena p value < 0,25.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2024) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pendamping Program Keluarga Harapan (PPKH) di kota Manado.

Komponen beban kerja adalah jenis tugas dan uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh jenis SDM tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Norma Waktu adalah rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh seorang SDM yang terdidik, terampil, terlatih dan berdedikasi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasyankes bersangkutan (Priyanto, 2024).

Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan, standar operasional prosedur (SOP), sarana dan prasarana pelayanan yang tersedia serta kompetensi SDM itu sendiri. Rata-rata waktu ditetapkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman selama bekerja dan kesepakatan bersama sesuai dengan kondisi daerah. Agar diperoleh data rata-rata waktu yang cukup akurat dan dapat dijadikan acuan, sebaiknya ditetapkan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok oleh SDM

yang memiliki kompetensi, kegiatan pelaksanaan standar pelayanan, standar prosedur operasional (SPO) dan memiliki etos kerja yang baik (Paruntu et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan yang bermakna antara komponen beban kerja dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat dari fakta dilapangan bahwa komponen beban kerja yang tinggi, kinerja pegawainya sudah baik.

Hubungan antara standar beban kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,011, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara standar beban kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tahap seleksi bivariat didapatkan bahwa variabel pengetahuan masuk ke dalam permodelan karena p value < 0,25.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manuho et al. (2023) didapatkan hasil yaitu $\alpha = 0,035$ yang berarti dengan nilai α lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Standar Beban Kerja (SBK) adalah volume/kuantitas pekerjaan selama 1 tahun untuk tiap jenis SDM. SBK untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan (Rata-rata waktu atau norma waktu) dan Waktu Kerja Tersedia (WKT) yang sudah ditetapkan (Lestari, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan yang bermakna antara standar beban kerja dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat dari fakta dilapangan bahwa standar beban kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawainya menjadi lebih baik.

Hubungan antara standar tugas penunjang dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan

Hasil uji statistik diperoleh nilai p Value 0,000, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara

standar tugas penunjang dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tahap seleksi bivariat didapatkan bahwa variabel pengetahuan masuk ke dalam permodelan karena p value < 0,25.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumayku et al. (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tugas tambahan dengan beban kerja waktu pValue = 0,034 untuk hubungan tugas tambahan dengan beban kerja.

Tugas penunjang adalah tugas untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan baik yang terkait langsung atau tidak langsung dengan tugas pokok dan fungsinya yang dilakukan oleh seluruh jenis SDM. Standar tugas penunjang adalah suatu nilai yang merupakan pengali terhadap kebutuhan SDM tugas pokok (Wangi et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan yang bermakna antara standar tugas penunjang dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat dari fakta dilapangan bahwa kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, pendidikan dan pelatihan, serta monitoring dan evaluasi masih belum optimal.

Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja pegawai

Hasil akhir analisis multivariat ternyata variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Tahun 2024 adalah komponen beban kerja.

Dari analisis multivariat ternyata variabel yang berhubungan bermakna dengan kinerja pegawai adalah variabel usia, pendidikan, dan komponen beban kerja merupakan variabel yang sangat penting dengan kinerja pegawai. Hasil analisis didapatkan Odds Ratio (OR) dari variabel komponen beban kerja adalah 9,153 artinya komponen beban kerja yang tinggi mempunyai peluang yang baik sebanyak 9,153 kali dibandingkan komponen beban kerja yang rendah. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja pegawai adalah komponen beban kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2024)

menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pendamping Program Keluarga Harapan (PPKH) di kota Manado.

Komponen beban kerja adalah jenis tugas dan uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh jenis SDMK tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. norma waktu adalah rata-rata waktu yang dibutuhkan oleh seorang SDMK yang terdidik, terampil, terlatih dan berdedikasi untuk melaksanakan suatu kegiatan secara normal sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku di fasyankes bersangkutan (Septiani & Sartika, 2023; Hidayati et al, 2024; Sumayku et al., 2023).

Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan, standar operasional prosedur (SOP), sarana dan prasarana pelayanan yang tersedia serta kompetensi SDMK itu sendiri. Rata-rata waktu ditetapkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman selama bekerja dan kesepakatan bersama sesuai dengan kondisi daerah. Agar diperoleh data rata-rata waktu yang cukup akurat dan dapat dijadikan acuan, sebaiknya ditetapkan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok oleh SDMK yang memiliki kompetensi, kegiatan pelaksanaan standar pelayanan, standar prosedur operasional (SPO) dan memiliki etos kerja yang baik (Enggriani & Haryati, 2024; Paruntu et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, teori serta penelitian terkait maka peneliti berpendapat bahwa ada hubungan yang bermakna antara komponen beban kerja dengan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dilihat dari fakta dilapangan bahwa komponen beban kerja yang tinggi, kinerja pegawainya sudah baik.

Conclusion and Recommendation

Ada hubungan usia, pendidikan, waktu kerja petugas, komponen beban kerja, standar beban kerja, dan standar tugas penunjang terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang tahun 2024. Faktor yang paling dominan dengan kinerja pegawai yaitu komponen beban kerja.

Hendaknya pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menetapkan jenis tugas dan

uraian tugas yang secara nyata dilaksanakan oleh jenis SDMK tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai

References

- Afriyanti, R., Riza, Y., & Norfai. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Penempatan Kerja Petugas di Puskesmas Tapin Utara. Universitas Islam Kalimantan, 1(43), 1-7.
- Asisdiq, I. S., & Side, S. (2021). Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. Pendidikan Kimia PPs UNM, 1(1), 91-99.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 3(1), 61-70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Dinkes. (2023). Profil Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.
- Enggriani, Y. T., & Haryati, R. T. S. (2024). Opportunities and Challenges of Utilising Big Data on SATUSEHAT Platform in Nursing: A Literature Review. Lentera Perawat, 5(2), 226-231.
- Febriani, M. M., Hidayat, S., & Saepudin, S. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada Penempatan Kerja Petugas di Upt Puskesmas Malingping. National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET), 1(1), 38-54. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.4>
- Fitri, L., Murni, N. S., & Wahyudi, A. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Tahun 2023. 4(September), 2687-2694.
- Hamid, A. Y. S., Mustikasari, Akbar, M. A., Amiruddin, I., & Syukrowardi, D. A. (2024). Analisis Kebijakan Keperawatan dan Kesehatan. Malang: Literasi Nursantara.
- Hidayati, W., Suryani, L., Wahyudi, A., & Harokan, A. (2024). Performance Analysis of Non-Communicable Disease Integrated Care Post Cadres at Community Health Centres. Lentera Perawat, 5(2), 326-333.
- Indra, S. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. Jom Fisip, 31, Indra, 1-17.
- Iswantoro, C., & Anastasia, N. (2024). Hubungan Demografi, Anggota Keluarga dan Situasi dalam Pengambilan Keputusan Pendanaan Pembelian Rumah Tinggal Surabaya. Finesta, 1(2), 125-129.

- Kurniati, A., & Efendi, F. (2022). Kajian SDM Kesehatan di Indonesia. Salemba Medika.
- Lestari, T. R. P. (2024). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*, 23(3), 157–174.
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 3(2), 110719.
- Paruntu, B. R. L., Rattu,) A J M, Tilaar,) C R, Kesehatan, D., Minahasa, K., Fakultas,), Kesehatan, I., Universitas, M., & Manado, S. R. (2024). Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat UNSRAT*, 43–53.
- Priyanto, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2).
- RI, Kemenkes. (2024). Profil Kesehatan Indonesia 2022. Kementerian Kesehatan RI.
- RI, Kemenkes. (2022). Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2022-2024. Kementerian Kesehatan RI.
- Sedarmayanti. (2023). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju.
- Septiani, E., & Sartika, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Kader Terhadap Pelayanan Posyandu. *Lentera Perawat*, 4(2), 138-145.
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2022). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 1–6.
- Sumayku, I. R., Bolang, A. S. L., & Doda, D. V. D. (2023). Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruangan Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *E-Clinic*, 11(2), 204–213. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904>
- Sumsel, D. P. (2021). Profil Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2022. Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.
- Supriyatno, H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia. *6(2)*, 91–98.
- Wangi, N. W. S., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2023). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas dengan Metode Workload Indicators of Staffing Needs (Wisn) di Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Kedokteran*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.36679/kedokteran.v5i1.134>
- Wijaya, C., Kardinal, & Cholid, I. (2022). Analisis Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Pendapatan, Terhadap Literasi Keuangan Warga di Komplek Tanah Mas. Skripsi Jurusan Manajemen STIE Multi Data Palembang, 1–5.