



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TENAGA KESEHATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN LOMBOK UTARA

Oleh

M. Iqbal

Universitas Qamarul Huda Badaruddin Bagu Lombok Tengah

Email: iqbal.bkd81@yahoo.co.id

Abstrak

Keberhasilan pelayanan kesehatan yang baik tentu tidak lepas dari kinerja tenaga kesehatan itu sendiri, sebab kinerja yang baik dan profesional dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu kinerja tenaga kesehatan menjadi perhatian serius dan ujung tombak dalam pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau criteria yang telah disepakati bersama. Pokok permasalahan yang diakaji adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. Tujuan penelitian ini ingin mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan aparatur sipil negara di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian observasional analitic/survei analitic yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling yaitu suatu metode pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel tersebut tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara berjumlah 77 orang. Analisis dilakukan dengan multivariabel guna untuk mengetahui hubungan interaksi antara dua variabel dengan variabel lainnya. Uji yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini menggunakan logistic regression dengan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0,05$ dan analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan aparatur sipil negara di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara berdasarkan hasil analisis multivariat menggunakan regresi logistic yaitu budaya kerja dimana nilai p value variabel budaya kerja $0,004 < 0,05$, nilai p value lingkungan kerja $0,000 < 0,05$, nilai p value sarana prasarana $0,001 < 0,005$, dan nilai p value insentif $0,002 < 0,005$. Dan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor lingkungan kerja sebesar 27,4 persen dengan nilai B = 2,380, nilai OR 10,800 (2,787 41,859), nilai S.E = 0,691 dan nilai p value 0,001.

Kata Kunci: *Kinerja, Tenaga Kesehatan, Aparatur Sipil Negara*

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah banyak memberikan dampak bagi kehidupan manusia baik dibidang kesehatan maupun dibidang lainnya. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia dibidang kesehatan tidak dapat

dikesampingkan, sebab kesehatan merupakan kebutuhan pokok dan paling berharga bagi kehidupan seseorang. Tanpa hidup sehat seseorang tidak dapat beraktivitas secara maksimal. Pembangunan dibidang kesehatan menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan



kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Hal ini merupakan upaya yang harus dilaksanakan oleh seluruh komponen bangsa Indonesia, agar pembangunan kesehatan dapat menjadi investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis (Kementrian Kesehatan RI, 2015).

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran yang amat penting dalam menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan ASN yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau criteria yang telah disepakati bersama (Siagian, 2002). Menurut Yaslis (2014) mengatakan kinerja pegawai merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Dengan demikian, ada tiga aspek yang perlu dipahami yakni kejelasan tugas dan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja pegawai khususnya tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara (ASN) juga merupakan prestasi kerja atau unjuk kerja. Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi seperti pelayanan di rumah

sakit, pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara juga merupakan bentuk penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kuitas dalam suatu organisasi yang mencaku berbagai komponen seperti tujuan, ukuran dan penilaian. Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya dapat dinilai dari kinerjanya yang menjadi bentuk penampilan hasil karya dari para pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat

Kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara merupakan suatu proses kegiatan pada praktek pelayanan kesehatan yang langsung kepada pasien, untuk memenuhi kebutuhan dasar pasien yang berpedoman pada standar dan etika pelayanan kesehatan yang baik dan optimal serta professional. Pelayanan dan komunikasi pegawai yang baik dan santun kepada pasien atau masyarakat juga harus diperhatikan seperti memberikan informasi kepada pasien dan masyarakat sesuai dengan tingkat keahlian, pengetahuan dan kompetensinya. Dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 582/Menkes/Kes/SK/VI/1997 disebutkan bahwa tarif rumah sakit diperhitungkan atas dasar *unit cost* dari setiap jenis pelayanan dan kelas perawatan dengan memperhatikan kemampuan ekonomi masyarakat (Depkes RI, 2001).

Provinsi NTB pada tahun 2018 memiliki tenaga kesehatan sebanyak 15.292 orang. Jumlah tersebut merupakan jumlah tenaga kesehatan yang tersebar di puskesmas, rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Tenaga kesehatan di Provinsi NTB adalah merupakan variabel kunci dari keberhasilan pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan terpilih berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki dan bekerja sesuai dengan profesinya, mampu bekerja secara tim dan berintegritas pada instansi, bangsa dan Negara. Setiap pegawai yang



bertugas pada bidang kesehatan akan menjalankan kredensial baik terhadap aspek kompetensi dan aspek legalitas kelulusannya.

Rumah sakit merupakan suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi dan medis yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun rehabilitatif, di mana output layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan, rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan serta untuk penelitian biososial (WHO, 1957), Peningkatan pelayanan kesehatan merupakan salah satu prioritas pembangunan di provinsi NTB khususnya di Kabupaten Lombok Utara. Sebagai fokus utama ditekankan pada upaya-upaya khusus seperti peningkatan umur harapan hidup sebagai indikator dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara adalah Rumah Sakit Pemerintah Daerah yang merupakan satu-satunya sarana pelayanan kesehatan rujukan yang ada di Kabupaten Lombok Utara yang berdiri tahun 2010 melalui ijin Operasional Bupati No 964/898/DIKES/2010. Saat ini selain melaksanakan upaya penyembuhan dan pemulihan penyakit juga melaksanakan upaya peningkatan dan pencegahan penyakit.

Kabupaten Lombok Utara sebagai Kabupaten termuda di Provinsi Nusa Tenggara Barat, yang terbentuk melalui UU No 26 / 2008, sebagai kabupaten termuda kabupaten Lombok Utara memiliki 1 unit Rumah Sakit Umum Daerah sebagai fasilitas penunjang kesehatan masyarakat Kabupaten Lombok Utara. Kabupaten Lombok Utara memiliki visi misi yang salah satunya adalah memenuhi kualitas kepegawaian khususnya dibidang kesehatan dengan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) daerah yang berkualitas, serta penyelenggaraan pemenuhan formasi kepegawaian di RSUD Kabupaten Lombok Utara. Peningkatan manajemen dan kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan yang maksimal merupakan salah satu upaya pengembangan RSUD di wilayah

Lombok Utara. Tentu hal tersebut akan sangat didukung oleh faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawainya. Pegawai negeri sipil yang bekerja di RSUD Kabupaten Lombok Utara berperan penting untuk mencapai visi dan misi yang ingin dicapai dalam memberi pelayanan bidang kesehatan pada masyarakat.

Penilaian kinerja sudah umum dilakukan sebuah organisasi kepada para pegawainya untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan perkembangan pegawai. Penilaian kinerja di RSUD Kabupaten Lombok Utara untuk pegawai yang memiliki status kepegawaian ASN sudah pasti menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk cara penilaian kinerjanya sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai terdiri dari hasil pekerjaan, perilaku yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi, dalam menilai kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam dalam pencapaian tujuan.

Selain itu, juga terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja ASN kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara sebagai berikut: 1) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara yang masih tergolong RSUD baru, 2) Penilaian kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara masih menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan 3) Belum adanya secara khusus terkait evaluasi dan penilaian kinerja kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara khususnya tenaga kesehatan. Adapun permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: Faktor-faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan



Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2005) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan rumah sakit secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut D.Stout mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Mencatat dan mengukur pencapaian kegiatan dalam arah pencapaian visi dan misi organisasi (Yawono, 2002). Sementara itu, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah (a) Sesuatu yang dicapai, (b) Prestasi yang diperlihatkan, (c) Kemampuan kerja. Sedang Lavasque mengatakankinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Selanjutnya Stephen P. Robbins mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu” (Nawawi, 2006).

Menurut Ilyas (2002), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas

maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Pengertian lain dari Hasibuan dalam Nawawi (2006) tentang kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman kesungguhan dan waktu.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasilkerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dan tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral



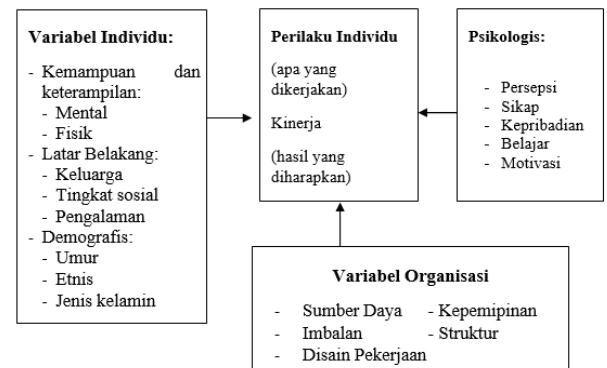
maupun etika. Menurut Robbins (1996) dalam Rivai dan Basri (2005), kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam Ilyas (2002) terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya karakteristik pribadi (umur, jenis kelamin, pengalaman, orientasi medico soal, dan gaya komunikasi), motivasi, pendapatan dan gaji, keluarga, organisasi, supervisi, dan pengembangan karir.

Ditilik dari aspek jenis kelamin, Wilkin dkk. (1986) dalam Ilyas (2002) menemukan perbedaan atas kinerja dokter wanita dan pria. Di sini disebutkan bahwa dokter wanita kurang melakukan konsultasi, menghabiskan waktu lebih sedikit dalam praktik dan kontak langsung dengan pasien. Teori tentang usia menurut Siagian dalam Kanestren (2009) menyatakan bahwa semakin meningkatnya usia seseorang, maka kedewasaan teknis dan psikologinya semakin meningkat dan orang tersebut akan mampu mengambil keputusan, semakin bijaksana, semakin mampu berpikir secara rasional, mengendalikan emosi dan toleran terhadap orang lain. Namun menurut Gibson (1996) dalam Kanestren (2009) menyatakan hal yang berbeda, menurutnya seiring bertambahnya umur seseorang maka kinerja akan menurun.

Apabila dilihat dari aspek pengalaman, Siagian dalam Kanestren (2009) menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi semakin tinggi pula produktifitasnya, karena semakin berpengalaman dan memiliki ketrampilan tinggi dalam menyelesaikan tugas. Dalam hal tanggungan keluarga, Shye (1991) dalam Ilyas (2002) menyatakan bahwa tanggung jawab keluarga berbeda antara wanita dan pria. Pria dengan beban (status pernikahan dan tanggungan keluarga) keluarga tinggi berhubungan dengan peningkatan jam kerja dibandingkan dengan pria yang beban keluarganya rendah. Namun, wanita dengan beban keluarga tinggi akan mengurangi jam

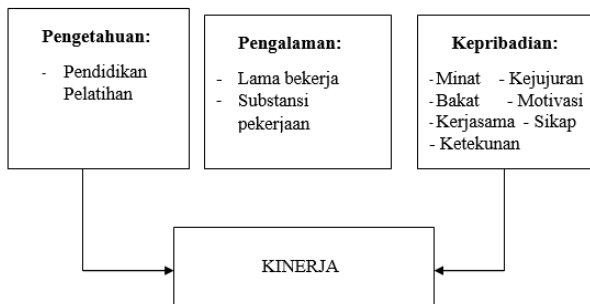
kerja sedangkan wanita dengan beban keluarga rendah akan meningkatkan jam kerja.

Sementara itu menurut Gibson (1987), dalam buku Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses mengatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis yang secara skematis dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja (Gibson, 1987)

Kemudian, menurut Nawawi (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari 3 faktor yang terdiri dari: a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya, b) Pengalaman, yang tidak sekadar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu, c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan. Untuk itu, kinerja dapat digambarkan sebagai pengintegrasian ketiga faktor tersebut di atas sebagaimana terlihat dalam diagram berikut ini:



Gambar 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Nawawi, 2006)

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Kanestren (2009), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuankerja. Dengan demikian, kinerja seseorang pada dasarnya ditentukan oleh beberapa hal seperti kemampuan atau kapasitas (potensi), kemauan atau keinginan yang kuat dan lingkungan serta dorongan atau motivasi pada diri seseorang.

2. Penilaian Kinerja

Nawawi (2006) mengemukakan bahwa penilaian atau evaluasi kinerja adalah proses organisasi melakukan penilaian terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Rivai dan Basri (2005) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Soeprihanto (1988) dalam manestren (2009), penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan

Penilaian prestasi kerja adalah proses yang meliputi: a) Penetapan standar prestasi kerja, b) Penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar kerja, dan c) Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemunduran prestasi kerja (Moehariono, 2009).

Cushway (1996) dalam Surani (2007) memaparkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam sebuah organisasi.

Sebelum mengimplementasikan penilaian kinerja (*performance appraisal*), langkah yang terpenting adalah menentukan faktor-faktor penilaian kinerja. Faktor penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Menurut Moehariono (2009), faktor penilaian tersebut terdiri dari 4 aspek yakni: a) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset, dan lain-lain, b) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan, c) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen, d) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besat omset penjualannya selama sebulan.



Kemudian Moehariono (2009) memaparkan bahwa aspek terpenting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Beberapa prinsip yang menjadi penilaian, yaitu: a) *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian, b) *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan, c) *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata, d) *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk, e) *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

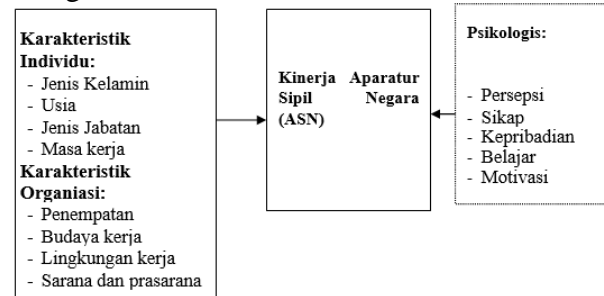
Berikut ini merupakan beberapa contoh faktor-faktor penilaian kinerja yang sering digunakan oleh perusahaan (Moehariono, 2009), diantaranya mutu hasil kerja, volume hasil kerja, pengetahuan dan keterampilan teknis, kemampuan mengorganisasi pekerjaan, kehadiran tepat waktu, kepemimpinan, kerja sama, inisiatif, kemampuan mengemukakan pendapat, kemampuan mencari peluang bisnis, kreativitas, ketekunan, dan kemampuan menjalin *network*.

Kerangka Konsep Dan Hipotesis Penelitian

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini merupakan hasil eliminasi beberapa variabel yang terdapat pada kerangka teori. Pada penelitian ini peneliti hanya ingin menganalisis karakteristik individu (jenis kelamin, usia, status jabatan dan masa kerja), serta karakteristik organisasi (Penempatan, sarana dan prasarana, budaya kerja dan lingkungan kerja dan Insetif) dalam hubungannya dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara Kesehatan. Hal ini disebabkan variabel-variabel yang ada di dalam ketiga karakteristik ini dirasa sesuai dengan penelitian dan akan menjadi lebih mudah bagi manajemen dalam mengambil keputusan/mengadakan perbaikan jika melihat dari sisi ini.

Sementara itu, variabel psikologis tidak ikut diteliti dikarenakan sisi psikologis manusia yang kompleks dan sulit untuk diukur secara angka sehingga daam penelitian sangat

membutuhkan pemahaman yang mendalam dan pendalaman secara tersendiri. Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Ada hubungan jenis jabatan dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara, b) Ada hubungan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara, c) Ada hubungan penempatan dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara, d) Ada hubungan budaya kerja dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara, e) Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara, f) Ada hubungan sarana dan prasarana dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara, g) Ada hubungan insentif dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *observasional analitic/survei* analitic penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena atau antara faktor risiko dengan faktor efek. Desain penelitian ini menggunakan desain *cross sectional study* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari



dinamika berbagai faktor yang mempengaruhinya dengan cara pendekatan, observasional atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (Nursalam, 2014). Dengan demikian, variabel bebas (faktor risiko) dan variabel terikat (efek) atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan (dalam waktu yang bersamaan). Jadi, desain penelitian ini digunakan untuk melihat faktor-faktor dominan apa saja yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara dan diamati secara serentak pada satu waktu atau periode yang sama.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada RSUD Kabupaten Lombok Utara berjumlah 77 orang di luar manajemen dan tenaga administrasi lainnya. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Yaitu suatu metode pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Adapun jumlah tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara di RSUD Kabupaten Lombok Utara adalah ada 77 orang. Analisa univariabel dilakukan untuk mengidentifikasi variabel karakteristik responden berupa kinerja karyawan, status pekerjaan, masa kerja, beban kerja, penempatan, budaya kerja, lingkungan kerja, sarana dan prasarana dan Insetif. Analisis multivariabel digunakan untuk mengetahui hubungan interaksi antara 2 variabel dengan variabel lainnya. Uji yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini menggunakan *logistic regression* dengan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0,05$ dan analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Bernal & Martinez, 2020; Haresaku, 2020). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional produser, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam kantor. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi.

Kinerja tenaga kesehatan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam instansi seperti tingkat pendidikan dan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas, serta kecocokan dalam penempatan karyawan sesuai dengan bidang dan kompetensi masing-masing karyawan. Menurut (Gregorowitsch, 2019), kemampuan kerja merupakan kemampuan, pengetahuan dan penguasaan tenaga kesehatan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja. Dengan adanya kemampuan kerja, tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kemampuan kerja erat kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan, karena kemampuan tenaga kesehatan merupakan faktor yang penting guna mendukung pencapaian hasil pekerjaan. Penilaian kemampuan kerja sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan penilaian kemampuan tersebut suatu instansi dapat melihat sampai sejauh mana faktor



manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jabatan dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bivariat yang didapatkan dari 63 responden dengan hasil p value $0,803 \geq 0,05$. Jabatan pekerjaan pada RSUD Kabupaten Lombok Utara yang digolongkan menjadi ahli dan terampil. Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi pemerintah. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara. dari hasil analisis yang dilakukan juga menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bivariat yang didapatkan dari 63 responden dengan hasil p value $0,133 \geq 0,05$, namun masuk dalam perhitungan regresi logistic karena nilai p value $0,133 < 0,25$. Masa kerja pada RSUD Kabupaten Lombok Utara digolongkan menjadi > 6 tahun dan < 5 tahun. peneliti berpendapat masa kerja karyawan di RSUD Kabupaten Lombok utara tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, mengingat Kabupaten Lombok utara baru berusia 12 tahun dan RSUD kabupaten Lombok utara 11 tahun, namun harus dapat di pahami bahwa semakin lama masa kerja seseorang akan membuat kinerjanya semakin membaik karena skill atau kemampuannya semakin meningkat, untuk kasus tertentu ada kalanya kinerja karyawan akan semakin kurang baik. Hal ini

bisa saja terjadi karena karyawan merasa jenuh, bosan atau cenderung malas untuk melakukan pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun dan perlu di lakukan mutasi atau rotasi ketempat yang lain.

Hubungan antara penempatan dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara juga menunjukkan tidak ada hubungan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisa bivariat dengan nilai p value $0,159 \geq 0,05$, namun masuk dalam perhitungan regresi logistic karena nilai p value $0,159 < 0,25$. Penempatan pada RSUD Kabupaten Lombok Utara digolongkan menjadi sesuai dan tidak sesuai. Penempatan tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara sudah sesuai dengan kompetensi menurut peneliti, hal ini terlihat pada tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Lombok Utara lebih dilihat pada tugas dan fungsi non manajerial yang lebih banyak tugas keragamannya pada aspek-aspek fungsi operasional teknis mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi hingga tugas dan fungsi penunjang seperti administrasi dan tugas-tugas pendukung, Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut.

Adapun hasil penelitian terkait variabel budaya kerja menunjukkan bahwa ada hubungan budaya kerja dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bivariat yang didapatkan dari 63 responden dengan hasil p value $0,000 < 0,05$. Karena nilai p value lebih kecil dari 0,25 budaya kerja akan dimasukkan dalam perhitungan regresi logistic untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam menentukan kinerja. menurut peneliti hal ini, sesuai dengan moto dari RSUD Kabupaten Lombok Utara “Kami ada untuk Anda Melayani Sepenuh Hati” maksudnya adalah semua pihak dalam lingkup rumah sakit di tuntut untuk memeberikan pelayanan Kesehatan tanpa mengutamakan, mengharapkn



imbalan jasa dari pasien dan tanpa diskriminasi.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara juga menunjukkan adanya hubungan yang bermakna. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bivariat yang didapatkan dari 63 responden dengan hasil p value $0,000 < 0,05$. Karena nilai p value lebih kecil dari 0,25 lingkungan kerja akan dimasukkan dalam perhitungan regresi logistic untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam menentukan kinerja. Lingkungan kerja pada RSUD Kabupaten Lombok Utara digolongkan menjadi baik dan tidak baik. Lingkungan kerja yang baik, menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik, menghasilkan kinerja yang tidak baik.

Menurut peneliti lingkungan kerja pada RSUD Kabupaten Lombok Utara sudah baik baik, kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara merasa nyaman dengan suasana ruangan yang sejuk, kebersihan lingkungan yang baik berdampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara maksimal. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik langsung atau tidak, yang dapat mempengaruhi individu tersebut dan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan motivasi karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Hubungan antara sarana dan prasarana dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara juga menunjukkan adanya hubungan yang bermakna. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bivariat yang didapatkan dari 63

responden dengan hasil p value $0,001 < 0,05$. Karena nilai p value lebih kecil dari 0,25 sarana dan prasarana akan dimasukkan dalam perhitungan regresi logistic untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam menentukan kinerja. Sarana prasarana pada RSUD Kabupaten Lombok Utara digolongkan menjadi lengkap dan tidak lengkap. Dengan sarana prasarana yang lengkap, kinerja tenaga kesehatan menjadi baik dan begitupun sebaliknya. Sarana prasana pada RSUD Kabupaten Lombok Utara sudah memadai, menurut peneliti hal ini terlihat dari bangunan fisik, peralatan medis dan peralatan penunjang lainnya, sesuai dengan standar rumah sakit, dengan sarana prasana lengkap dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat

Selain itu, hubungan antara insentif dengan kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara menunjukkan adanya hubungan yang bermakna. Insentif dapat dikategorikan menjadi 2 jenis, yaitu insentif yang diberikan secara adil dan tidak adil. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara insentif dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis bivariat yang didapatkan dari 63 responden dengan hasil p value $0,002 < 0,05$. Karena nilai p value lebih kecil dari 0,25 insentif akan dimasukkan dalam perhitungan regresi logistic untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam menentukan kinerja. Insentif pada RSUD Kabupaten Lombok Utara digolongkan menjadi adil dan tidak adil. Jadi, dalam pembagian insentif masih menitik beratkan pada jumlah pasien yang tertangani, berdampak pada poli atau ruangan yang jarang ada pasien, sehingga menimbulkan semangat kerja yang kurang maksimal, sebaliknya apabila pasien banyak tertangani maka insentif yang di terima juga banyak.



KESIMPULAN

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan Aparatur Sipil Negara pada RSUD Kabupaten Lombok Utara, terdapat beberapa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja. Dengan nilai R square lingkungan kerja sebesar 0,274 atau 27,4 % artinya faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 27,4% terhadap faktor kinerja, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan nilai R square variabel insentif sebesar 0,195 atau 19,5% artinya faktor insentif memberikan pengaruh sebesar 19,5% terhadap faktor kinerja. Berdasarkan hasil di atas didapatkan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional, dengan demikian lingkungan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alimudin, A., Falani, A.Z., Mudjanarko, S.W., Limantara, A.D., (2019), *Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM*. Ekonika J Ekon Univ kadiri 4, 1. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.33>
- [2] Anjanarko Tri Seno, Anis Kurlilah., (2020), *Pengaruh Status Kepegawaian, Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Gudang PT. Mitra Pinasthika Mulia Sidoarjo*. Surabaya
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- [4] Areva, D., (2012), *Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Sistem Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit Yos Sudarso Padang*. J Econ Econ Educ 1.
- [5] Arifin, N.F., Pasinringi, S.A., Palu, B., (2018), *Kepuasan Kerja Tenaga Medis pada Era Jaminan Kesehatan Nasional*. J MKMI 14, 190–200.
- [6] Aulia, R., Sasmita, J., (2014), *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak*. J Tepak Manaj Bisnis Vi, 63–72.
- [7] Basalamah Jafar., Andika Pramukti., Abdurrahman Basalamah., (2019), *Kemampuan, Komitmen, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit*. Center of economic student journal volume 2. No. 2 april 2019.
- [8] Cushway, Barry. 1996. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media
- [9] D. Oktavianti, N., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Fakultas, D., Universitas, E., Kerja, K., (2020), *Jurnal Ilmiah*, 3, 155.
- [10] Davidescu, A.A.M., Apostu, S.A., Paul, A., Casuneanu, I., (2020), *Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees-Implications For Sustainable Human Resource Management*. Sustain 12. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- [11] Depkes. Infodaktin, 2017. *Situasi Tenaga Keperawatan Diindonesia*. Jakarta.
- [12] Fatima, T., Elbanna, S., (2020), *Balanced scorecard in the hospitality and tourism*



- industry: Past, present and future.* Int J Hosp Manag 91, 102656. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102656>
- [13] Gregorowitsch, M.L., van den Bongard, H.J.G.D., Couwenberg, A.M., Young-Afat, D.A., Haaring, C., Van Dalen, T., Schoenmaeckers, E.J.P., Agterof, M.J., Baas, I.O., Sier, M.F., Ernst, M.F., van Hummel, R., Verkooijen, H.M., (2019), *Self-Reported Work Ability In Breast Cancer Survivors; A Prospective Cohort Study In The Netherlands.* Breast 48, 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.breast.2019.08.004>
- [14] Guerrero, E.G., Andrews, C., Harris, L., Padwa, H., Kong, Y., Fenwick, K., (2016), *Improving Coordination of Addiction Health Services Organizations with Mental Health and Public Health Services.* J Subst Abuse Treat 60, 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2015.08.002>
- [15] Guix, M., Font, X., (2020), *The Materiality Balanced Scorecard: A framework for Stakeholder-Led Integration Of Sustainable Hospitality Management And Reporting.* Int J Hosp Manag 91, 102634. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102634>
- [16] Haresaku, S., Aoki, H., Kubota, K., Monji, M., Miyoshi, M., Machishima, K., Nakashima, F., Naito, T., (2020), *Comparison of Perceptions, Attitudes And Performance Regarding Collaborative Oral Health Care Among Health-Care Workers.* Int Dent J 70, 462–468. <https://doi.org/10.1111/idj.12581>.
- [17] Hartini. 2008. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paloma Citra International Surakarta.* Universitas Muhammadiyah Surakarta. [ojs-stie.harapan.ac.id /index.php /JKB/article/download/92/62.pdf](https://ojs-stie.harapan.ac.id/index.php/JKB/article/download/92/62.pdf).
- [18] Hasibuan R, 2017. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.* Jurnal Unrica. 6 (2) : 323-340.
- [19] Hastutiningsih Artha Tri., (2018), *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja.* UII Yogyakarta.
- [20] Henry Simamora.2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi. Kedua, Yogyakarta.
- [21] Herlambang S, dan Murwani A, 2017. *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit.* Cetakan ke 2. Gosyen Publishing : Yogyakarta.
- [22] Hu, Y., Xiao, S., Wen, J., Li, J., (2019), *An ANP-Multi-Criteria-Based Methodology To Construct Maintenance Networks For Agricultural Machinery Cluster in a Balanced Scorecard Context.* Comput Electron Agric 158, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.compag.2019.01.031>
- [23] Ilyas, Yaslis (2014). *Perencanaan SDM Rumah Sakit.* Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- [24] Irianto, J, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya : Insan Cendekia, 2001
- [25] Jeon, H., Choi, B., (2012), *The Relationship Between Employee Satisfaction And Customer Satisfaction.* J Serv Mark 26, 332–341. <https://doi.org/10.1108/08876041211245236> Journal of Leadership, Accountability and Ethics vol. 9(1). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma J Manaj 5, 60–67.
- [26] Kementerian Kesehatan RI. 2015. *Rencana Strategi pelayanan Kesehatan 2015-2019.* Kementerian Kesehatan RI .Jakarta .
- [27] Kementerian Kesehatan. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38*



- Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Jakarta.
- [28] Makta O. L. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013*. *Jurnal.* 1-15.
- [29] Maryati, W., (2014), *Hubungan Antara Karakteristik Dokter Dengan Kelengkapan Pengisian Lembar Ringkasan Keluar*. *Jurnal Manaj Inf Kesehat Indones* 3.
- [30] Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: PT Bumi Aksara. Bogor: Ghalia
- [31] Mudayana, Ahmad Ahid, 2012, *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. ISSN :1978.0575.
- [32] Mulyono, 2013. *Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon*. *Jurnal.Unhas. Makasar.*
- [33] Nur, Y.D., Haksama, S., (2016), *Pengukuran Kinerja Rawat Inap Berdasarkan Perspektif Balance Scorecard*. *J Adm Kesehat Indones* 4, 67–76.
- [34] Nurpeni, E.F., (2015), *Rencana Pemasaran Klinik Eksekutif Rumah Sakit Hermina Depok dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. *J ARSI* 1, 116–123.
- [35] Patiran, A., (2010), *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi*. *Fokus Ekon* 5, 32–43.
- [36] Permen Nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- [37] Phala, G.W., Nurmayanti, S., Alamsyah, (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara*. *J magister Manaj* 1–25.
- [38] Putri, E.Y., Hayyin, F., Safety, H., Java, W., Services, I., (2020), *Penerapan Metode Balanced Scorecard Dalam Industri Pariwisata Pasca Pandemi Covid-19*: Literature review 12, 240–247.
- [39] Robbins, P. Stephen. (2006), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- [40] Sari D. R., Robin J., Imam N. L., (2018), *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik*, Kabupaten Kutai Timur.
- [41] Sari, W.P., (2015), *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali - Juana*. *J Manajemen, UDINUS* 1–12.
- [42] Schuler S, Randall. dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*-terjemahan oleh T Khumaeroh, Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama, 2014
- [43] Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [44] Soetjipto. 2007. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa. Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,5 (1): h:159-164.
- [45] Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. *Jurnal Paradigma*. 12 (1) : 93-112.
- [46] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [47] Suwatno dan Priansa, Donni., (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [48] Suyadi, Prawirosentono. 2008.



Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan, Yogyakarta: BPFE

- [49] Uha, Ismail Nawawi., (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana.
- [50] Yanti, A., Sulaiman, Arifin, N.V., (2018), *Hubungan Kepuasan Sistem Pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Aceh Besar*. *Jukema4*, 323–330.
- [51] Zainaro, M.A., Nurhidayat, (2020), *Pengaruh Kinerja Petugas Kesehatan Pada Tingkat Kepuasan Pasien* *14*, 187–194.