

## ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DINAS KESEHATAN KOTA PRABUMULIH TAHUN 2023

Lisa Fitri<sup>1</sup>, Nani Sari Murni<sup>2\*</sup>, Arie Wahyudi<sup>3</sup>

Mahasiswa Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang<sup>1</sup>

Dosen Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang<sup>2</sup>

Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang<sup>3</sup>

\*Corresponding Author : syauqi0809@gmail.com

### ABSTRAK

Capaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Prabumulih di tahun 2022 yang lalu, belum dapat mencapai nilai sangat baik (data nilai kinerja PNS Dinas Kesehatan per Januari 2023). Tiga variabel yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai hasil kegiatan atau kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri atas 3 (tiga) kelompok yaitu kemampuan, demografi (usia, jenis kelamin, pendidikan), dan latar belakang seseorang. Salah satu faktor psikologis adalah motivasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seorang PNS yakni usia, jenis kelamin, masa kerja, bimbingan dan pelatihan pegawai yang telah di ikuti, gaji dan insentif serta motivasi pimpinan diunit kerja. Penelitian ini bertujuan melakukan analisis kinerja PNS Dinas Kesehatan Kota Prabumulih tahun 2023. Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih yang berjumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilakukan wawancara. Analisis data bivariat menggunakan uji *Chi-square*. Hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara motivasi (nilai p 0,000), insentif (nilai p 0,000), beban kerja (nilai p 0,001), dan kepemimpinan (nilai p 0,000) dengan kinerja pegawai, namun tidak terdapat hubungan antara umur (nilai p 0,405), jenis kelamin (nilai p 0,123), dan masa kerja (nilai p 0,721) dengan kinerja pegawai. Simpulan penelitian adalah ada hubungan antara motivasi, insentif, beban kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, namun tidak terdapat hubungan antara umur, jenis kelamin, dan masa kerja dengan kinerja pegawai.

**Kata kunci** : kinerja, motivasi, pegawai, PNS

### ABSTRACT

*The performance achievements of the Civil Servant at Prabumulih City Health Service in 2022 have not yet achieved a very good score (data on the performance score of the Civil Servant of Health Office as of January 2023). Three variables that affect human resources in achieving activity results or performance, individual factors, psychological factors, and organizational factors. One of the psychological factors is motivation. Several factors can affect the achievement of the performance of a Civil Servant, namely age, gender, years of service, guidance and training of employees who have been followed, salary and incentives and motivation of leaders in work units. This study aims to analyze the performance of Civil Servants at the Prabumulih City Health Office in 2023. The design of this research is quantitative with a cross-sectional approach. The population in this study were all Civil Servants at the Prabumulih City Health Office, totaling 52 people. The sample in this study is the total population. Collecting data using a questionnaire and conducted interviews. Bivariate data analysis using the Chi-square test. The results showed that there was a relationship between motivation (p value 0.000), incentives (p value 0.000), workload (p value 0.001), and leadership (p value 0.000) and employee performance, but there was no relationship between age (p value 0.405), gender (p value 0.123), and years of service (p value 0.721) with employee performance. The conclusion of the study is that there is a relationship between motivation, incentives, workload, and leadership with employee performance, but there is no relationship between age, gender, and years of service with employee performance.*

**Keywords** : performance, motivation, employees, civil servant

## PENDAHULUAN

Pengembangan informasi dan teknologi saat ini telah memberikan suatu perubahan yang signifikan dalam mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Transformasi digital dalam penilaian kinerja menjadi gagasan yang inovatif dari beberapa daerah di Indonesia. Dinas Kesehatan Kota Prabumulih saat ini masih mengikuti penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja PNS, dan menggunakan aplikasi yang telah disiapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) khususnya BKN Regional VII Provinsi Sumatera Selatan (Dinas Kesehatan Kota Prabumulih, 2022).

Dinas Kesehatan Kota Prabumulih merupakan salah satu unsur perangkat daerah yang berfungsi melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan. Saat ini di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih tercatat 54 (lima puluh empat) orang PNS dan belum ada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun telah diusulkan hingga mencapai 40 (empat puluh) formasi PPPK yang terdiri dari 33 (tiga puluh tiga) formasi jabatan fungsional, dan 7 (tujuh) formasi jabatan teknis/administrasi. Hasil tersebut telah diumumkan dan 13 orang lulus seleksi PPPK untuk periode hasil seleksi ujian PPPK tahun 2022 (data sisdmk.Dinkes Kota Prabumulih, 2022). Saat ini masih proses pemberkasan di BKPSDM Kota Prabumulih. Selain itu, terdapat pula formasi untuk seleksi PPPK teknis dan PPPK tenaga kesehatan periode tahun 2023 (Dinas Kesehatan Kota Prabumulih, 2022).

Pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja PNS melalui berbagai upaya seperti penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menunjang aktivitas pelaksanaan tugas, serta sumber daya lainnya yang dibutuhkan. PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sebagian besar merupakan lulusan S1 Kesehatan yang berjumlah 26 Orang (48,15%), berusia antara 24-51 tahun, masa kerja antara 3-31 tahun, menduduki jabatan struktural 7 Orang (13%), Jabatan Pelaksana 22 Orang (40,7%), dan Jabatan Fungsional 25 Orang (46,3%). Capaian kinerja PNS Dinas Kesehatan Kota Prabumulih di tahun 2022 yang lalu, belum dapat mencapai nilai sangat baik (data nilai kinerja PNS Dinas Kesehatan per Januari 2023). Jumlah PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih adalah 54 (lima puluh empat) orang (data per April 2023) (Dinas Kesehatan Kota Prabumulih, 2022).

Menurut Sinaga (2020), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sinaga and Dkk, 2020). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Teori menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai hasil kegiatan atau kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri atas 3 (tiga) kelompok yaitu kemampuan, demografi (usia, jenis kelamin, pendidikan), dan latar belakang seseorang. Salah satu faktor psikologis adalah motivasi. Pakar menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Gibson and Caldeira, 2009). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Robbins and Aydede, 2009). Motivasi kerja sangat baik ditandai baiknya pengarahan yang diberikan pemimpin kepada pegawainya kinerja dinilai baik, ditandai baiknya kemampuan pegawai yang mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya (Masitahsari, 2015). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yakni usia, jenis kelamin, masa kerja, bimbingan dan pelatihan pegawai yang telah di ikuti, gaji dan insentif serta motivasi pimpinan diunit kerja. Penelitian ini bertujuan melakukan analisis kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kota Prabumulih tahun 2023.

## METODE

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih yang berjumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi. Seluruh responden yang ikut serta dalam penelitian telah menandatangani *informed consent* sebagai salah satu wujud pelaksanaan etika dalam penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dilakukan wawancara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan umur, jenis kelamin, masa kerja, motivasi, insentif, beban kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih tahun 2023. Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis. Analisis data bivariat menggunakan uji *Chi-square*.

## HASIL

Analisis data hasil penelitian berupa distribusi frekuensi responden sesuai parameter penelitian disajikan pada tabel 1 sebagaimana di bawah ini.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Tahun 2023**

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Kinerja pegawai</b>			
1	Tidak baik	2	3,8
2	Baik	50	96,2
	Jumlah	52	100,0
<b>Umur</b>			
1	Muda (<46 tahun)	39	75,0
2	Tua (≥46 tahun)	13	25,0
	Jumlah	52	100,0
<b>Jenis kelamin</b>			
1	Laki-laki	7	13,5
2	Perempuan	45	86,5
	Jumlah	52	100,0
<b>Masa kerja</b>			
1	Baru	3	5,8
2	Lama	49	94,2
	Jumlah	52	100,0
<b>Motivasi</b>			
1	Lemah	5	9,6
2	Kuat	47	90,4
	Jumlah	52	100,0
<b>Insentif</b>			
1	Kecil	4	7,7
2	Besar	48	92,3
	Jumlah	52	100,0
<b>Beban kerja</b>			
1	Ringan	8	15,4
2	Berat	44	84,6
	Jumlah	52	100,0
<b>Kepemimpinan</b>			
1	Kurang baik	5	9,6
2	Baik	47	90,4
	Jumlah	52	100,0

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik (96,2%), umur < 46 tahun (75,0%), jenis kelamin perempuan (86,5%), masa kerja lama (94,2%), motivasi kuat (90,4%), insentif besar (92,3%), beban kerja berat (84,6%), dan kepemimpinan baik (90,4%).

**Tabel 2. Hubungan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi, Insentif, Beban Kerja, dan Kepemimpinan Dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Tahun 2023**

No	Variabel	Kinerja PNS				Jumlah	%	Nilai P	PR (95% CI)
		Tidak baik		Baik					
		n	%	n	%				
<b>Umur</b>									
1	Muda	2	5,1	37	94,9	39	100	0,405	
2	Tua	0	0,0	13	100	13	100		
Total		2		50		52			
<b>Jenis kelamin</b>									
1	Laki-laki	1	14,3	6	85,7	7	100	0,123	
2	Perempuan	1	2,2	44	97,8	45	100		
Total		2		50		52			
<b>Masa kerja</b>									
1	Baru	0	0,0	3	100	3	100	0,721	
2	Lama	2	3,8	47	95,9	49	100		
Total		2		50		52			
<b>Motivasi</b>									
1	Lemah	2	40,0	3	60,0	5	100	0,000	0,600 (0,293-1,227)
2	Kuat	0	0,0	47	100	47	100		
Total		2		50		52			
<b>Insentif</b>									
1	Kecil	2	50,0	2	50,0	4	100	0,000	0,500 (0,188-1,332)
2	Besar	0	0,0	48	100	48	100		
Total		2		50		52			
<b>Beban kerja</b>									
1	Ringan	2	25,0	6	75,0	8	100	0,001	0,750 (0,503-1,119)
2	Berat	0	0,0	44	100	44	100		
Total		2		50		52			
<b>Kepemimpinan</b>									
1	Kurang baik	2	40,0	3	60,0	5	100	0,000	0,600 (0,293-1,227)
2	Baik	0	0,0	47	100	47	100		
Total		2		50		52			

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis bivariat yang diperoleh bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai (nilai p 0,000), diperoleh nilai *PR* 0,6; 95% CI 0,293-1,227 artinya motivasi dapat merupakan faktor protektif maupun faktor risiko untuk kinerja pegawai. Ada hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai (nilai p 0,000), diperoleh nilai *PR* 0,500; 95% CI 0,188-1,332 artinya insentif dapat merupakan faktor protektif maupun faktor risiko untuk kinerja pegawai. Ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai (nilai p 0,001), diperoleh nilai *PR* 0,750; 95% CI 0,503-1,119 artinya beban kerja dapat merupakan faktor protektif maupun faktor risiko untuk kinerja pegawai. Ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai (nilai p 0,000), diperoleh nilai *PR* 0,600; 95% CI 0,293-1,227 artinya kepemimpinan dapat merupakan faktor protektif maupun faktor risiko untuk kinerja pegawai.

Berbeda dengan hasil pada variabel sebelumnya, untuk umur menunjukkan tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja pegawai (nilai p 0,405), begitu pula jenis kelamin (nilai p 0,123), dan masa kerja (nilai p 0,721) tidak terdapat hubungan dengan kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### **Hubungan Umur dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Jember (Aini, Sari and Winahyu, 2022). Sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang juga memperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang dilihat dari usia (Lasut, Lengkong and Ogi, 2017). Penelitian terdahulu menjelaskan tentang tidak berpengaruhnya umur secara signifikan dengan kinerja, dikarenakan umur bukan sebagai jaminan dalam meningkatkan kualitas seseorang tanpa disertai adanya pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman. Faktor umur saja tidak akan meningkatkan dan tidak memberi peran yang besar terhadap kinerja pegawai (Anggita and Kawedar, 2017). Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan, bahwa faktor umur bukan merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai.

### **Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sejalan dengan teori. Teori menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar (Robbins and Aydede, 2009). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat kinerja pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan (Ariyanti *et al.*, 2020). Sejalan pula dengan penelitian terdahulu lainnya yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat (Soeprodjo, Mandagi and Engkeng, 2017). Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini, teori, dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan bahwa faktor jenis kelamin bukan merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai.

### **Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel masa kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu (Pratama, Oktaviannur and Dunan, 2016). Sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang juga memperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang dilihat dari masa kerja (Lasut, Lengkong and Ogi, 2017). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai (Gaby, Kawet and Taroreh, 2017). Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan, bahwa faktor masa kerja bukan merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai.

### **Hubungan Motivasi dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sejalan dengan teori. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Ng *et al.*, 2017). Hasil *literature review* oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kurniawan, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (nilai p 0,03) (Effendi and Yogie, 2019). Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Wahyudi and Suryono, 2006) Penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa faktor motivasi yang dapat dilakukan dengan cara memberikan supervisi kepada para pegawai dan juga memberikan jaminan kerja dengan cara promosi jabatan. Hal ini dapat memotivasi seseorang dalam bekerja karena dengan adanya promosi jabatan dan supervisi pegawai akan berusaha meningkatkan prestasi kerja (Apriadi, Susena and Irwanto, 2020). Sejalan pula dengan penelitian terdahulu lainnya yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat (Soeprodjo, Mandagi and Engkeng, 2017). Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini, teori, dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan bahwa motivasi seperti *award* dan penghargaan lainnya mendapat perhatian besar dari karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja, akan mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

### **Hubungan Insentif dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sejalan dengan teori. Teori menjelaskan bahwa insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik dan berprestasi (Hadari, 2011). Insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi dasar (Hasibuan, Nurmalina and Wahyudi, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan ada hubungan insentif dengan kinerja pegawai (nilai  $p < 0,003$ ) (Hafilda, 2022). Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini, teori, dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan bahwa insentif dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

### **Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sejalan dengan teori. Definisi beban kerja secara tata bahasa mempunyai arti sebagai tanggungan kewajiban yang harus dilaksanakan karena pekerjaan tertentu dan juga sebagai tanggung jawab. Permendagri nomor 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (*Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, 2008). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (nilai  $p < 0,004$ ) (Hadari, 2011). Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini, teori, dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai.

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih**

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih sejalan dengan teori. Teori menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Rivai, 2004). Terlihat dari definisi diatas bahwa gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mendapai tujuan organisasi melalui kinerja pegawai

yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo (Nasution and Ichsan, 2021). Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Wahyudi and Suryono, 2006). Penelitian terdahulu yang dilakukan di Direktorat Sumber Daya Ditjen Dikti Kemendikbud memperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai (Agustina and Sukwika, 2021). Penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa faktor kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena sikap seorang pemimpin yang selalu menjaga hubungan baik dengan para pegawai akan meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam bekerja, selain itu adanya arahan dan dukungan dari pimpinan terhadap bawahannya akan memudahkan pegawai dalam bekerja (Apriadi, Susena and Irwanto, 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Lina, 2014). Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian ini, teori, dan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan bahwa kepemimpinan yang baik akan berkorelasi positif dengan kinerja pegawai yang baik pula.

## KESIMPULAN

Ada hubungan motivasi, insentif, beban kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih, namun tidak ada hubungan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Prabumulih beserta jajarannya yang telah memberikan izin sebagai tempat penelitian, dan memberikan kemudahan dalam proses penelitian yang kami lakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. S. and Sukwika, T. (2021) 'Analisis Kinerja Pegawai pada Direktorat Sumber Daya, Ditjen Dikti Kemendikbud', *Journal of Applied Management Research*, 1(1), pp. 34–44. doi: 10.36441/jamr.v1i1.263.
- Aini, T. I., Sari, M. I. and Winahyu, P. (2022) 'Analisis Kesehatan BUMDes Berdasarkan Aspek Permodalan, Likuiditas, Kemandirian dan Pertumbuhan (Studi Kasus BUMDes Dana Asri Sejahtera Desa Wonoasri Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember)', *Growth*, 20(1), p. 11. doi: 10.36841/growth-journal.v20i1.1759.
- Anggita, A. and Kawedar, W. (2017) 'Pengaruh Knowledge Sharing Dan Faktor Demografi Terhadap Kinerja Pegawai', *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), pp. 1–12. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>.
- Apriadi, D., Susena, K. C. and Irwanto, T. (2020) 'Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur', *Bima Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), pp. 97–104. doi: 10.37638/bima.1.2.97-104.
- Ariyanti, N. S. et al. (2020) 'Perbedaan Tingkat Kinerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pegawai Tata Usaha Di Perguruan Tinggi', *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(3), pp. 233–238. doi: 10.17977/um027v3i32020p233.
- Astuti, M. W. and Bukhari, E. (2018) 'Analisis Kinerja Pegawai PT. Tirta Investama', *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), pp. 22–36. doi: 10.21009/jrmsi.009.1.02.
- Dinas Kesehatan Kota Prabumulih (2022) *Laporan Capaian Penilaian Kinerja Pegawai*

*Negeri Sipil.*

- Effendi, M. and Yogie, F. (2019) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), pp. 88–98.
- Gaby, C., Kawet, L. and Taroreh, R. (2017) 'Hubungan Pendidikan dan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 5(2), pp. 2829–2838.
- Gibson, J. L. and Caldeira, G. A. (2009) 'Has Legal Realism Damaged the Legitimacy of the U.S. Supreme Court?', *SSRN Electronic Journal*, (Oktober). doi: 10.2139/ssrn.1491128.
- Hadari, N. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hafilda, S. A. (2022) *Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi*. Universitas Jambi.
- Hasibuan, A. M., Nurmawati, R. and Wahyudi, A. (2016) 'Analisis Kebijakan Pengembangan Industri Hilir Kakao (Suatu Pendekatan Sistem Dinamis)', *Informatika Pertanian*, 21(2), p. 59. doi: 10.21082/ip.v21n2.2012.p59-70.
- Kurniawan, H. (2022) 'Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi', *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), pp. 426–441. Available at: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>.
- Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K. and Ogi, I. W. J. (2017) 'Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia, dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)', *Jurnal EMBA*, 5(2), pp. 2771–2780. Available at: <file:///C:/Users/HP/Downloads/iogi2018,+07.ERLY+OK.pdf>.
- Lina, D. (2014) 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating', *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, pp. 77–97.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Masitahsari, U. (2015) *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makasar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makasar*.
- Nasution, L. and Ichsan, R. N. (2021) 'Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo', *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), pp. 308–321.
- Ng, J. J. *et al.* (2017) 'Recapitulation of physiological spatiotemporal signals promotes in vitro formation of phenotypically stable human articular cartilage', *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(10), pp. 2556–2561. doi: 10.1073/pnas.1611771114.
- Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah* (2008) *Peraturan Menteri Dalam Negeri*.
- Pratama, M. T., Oktaviannur, M. and Dunan, H. (2016) 'Pengaruh Insentif, Masa Kerja dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Tenaga Pemasar Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu', *Visionist*, 5(1). doi: 10.1016/j.agrformet.2007.11.012.
- Rivai, Y. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sinaga, O. S. and Dkk (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Soeprodjo, R. O. K., Mandagi, C. K. F. and Engkeng, S. (2017) 'Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara', *Kesmas*, 6(4), pp. 1–6. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>.
- Wahyudi, A. and Suryono, J. (2006) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(Desember), pp. 1–14.