



Jurnal Ilmiah Kesehatan Mandala Waluya
 ISSN : 2809-3151
 DOI : <https://doi.org/10.54883/jikmw.v5i2.1350>
<https://ejournal.umw.ac.id/jikmw/index>



Determinan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara

Putri Ananda Lubis, Fitriani Pramita Gurning

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya mencukupi secara kuantitas, tetapi juga unggul secara kualitas. Kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara yang berjumlah 61 orang, dengan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis univariat, bivariat (uji Chi Square), dan multivariat (regresi logistik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai. Sementara itu, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0.001$; $\text{Exp}(B) = 1.649$), disiplin kerja juga berpengaruh signifikan ($p = 0.020$; $\text{Exp}(B) = 1.291$), sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan ($p = 0.082$; $\text{Exp}(B) = 1.279$). Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dapat ditingkatkan melalui penguatan peran kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Dinas Kesehatan Batu Bara disarankan untuk mengembangkan kepemimpinan partisipatif, melaksanakan pelatihan berkelanjutan, serta meningkatkan kedisiplinan pegawai guna menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

Kata kunci: Determinan; Kinerja; Pegawai

Determinants Performance Of Employees Of The Batu Bara Health Office

ABSTRACT

To realize organizational goals, especially in providing optimal health services, human resources are needed that are not only sufficient in quantity, but also superior in quality. The performance of health workers is greatly influenced by leadership, competence, and work discipline. This study aims to analyze the influence of gender, age, length of work, last education, leadership, competence, and work discipline on the performance of employees at the Batu Bara Regency Health Office. This study uses a quantitative approach with a cross sectional design. The research population is all employees of the Coal Health Office which totals 61 people, with a total sampling method. Data were collected through questionnaire deployment and analyzed using univariate, bivariate (Chi Square test), and multivariate (logistic regression) analysis. The results showed that individual factors such as gender, age, length of work, and last education were not significantly related to employee performance. Meanwhile, leadership had a significant effect on performance ($p = 0.001$; $\text{Exp}(B) = 1.649$), work discipline also had a significant effect ($p = 0.020$; $\text{Exp}(B) = 1.291$), while competence had no significant effect ($p = 0.082$; $\text{Exp}(B) = 1.279$). Employee performance at the Batu Bara Health Service can be improved by strengthening the role of participatory and transformational leadership. The Coal Health Office is advised to develop participatory leadership, carry out continuous training, and improve employee discipline to support optimal performance achievement.

Keywords: Determinants; Performance; Employees

Penulis Korespondensi :

Putri Ananda Lubis
 Prodi IKM, FKM, UIN Sumatera Utara
 E-mail : putrianandalubis297@gmail.com

Info Artikel :

Submitted : 30 Oktober 2025
 Revised : 06 Desember 2025
 Accepted : 08 Desember 2025
 Published : 30 Desember 2025

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam setiap organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik seperti bidang kesehatan. SDM yang berkualitas adalah kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Dalam konteks ini, keberhasilan pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kompetensi, produktivitas, dan kinerja para tenaga kesehatan yang bertugas.

Sehingga Kinerja pegawai dalam sektor publik memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam konteks pelayanan publik, sektor kesehatan menjadi salah satu bidang yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat. Pelayanan kesehatan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas kinerja pegawai yang menjalankannya.

Anwar Prabu Mangkunegara (Agustina, 2024) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi pada organisasi. Robbin (Kambey, 2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai dalam

pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (Jatiawan, 2023) kinerja karyawan dipengaruhi oleh: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Sedangkan menurut Afandi (Saptalia, 2022) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Pada organisasi publik/pemerintahan di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang bersih (clean governance), sesuai dengan ciri khasnya sebagai lembaga publik yang fokus pada pelayanan publik, lembaga ini juga mendukung inisiatif pemerintah untuk memberikan pelayanan yang sebesar-besarnya kepada masyarakat. Menerapkan kinerja secara konsisten secara efektif dan efisien merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi organisasi publik saat ini. Selama ini instansi pemerintah ditemukan memiliki kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dinas Kesehatan memiliki peran utama dalam menyediakan layanan kesehatan yang baik bagi masyarakat. Sebagai lembaga yang

bertanggung jawab atas kebijakan dan pelaksanaan program kesehatan, yang terdiri dari Kepala Dinas, bagian Sumber Daya Kesehatan, bagian Kesehatan Masyarakat, bagian Pelayanan Kesehatan, bagian Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dan bagian Pengendalian dan Pencegahan Penyakit. Dinas Kesehatan dituntut untuk memastikan bahwa seluruh pegawainya bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam prakteknya, berbagai tantangan seringkali dihadapi, terutama dalam upaya meningkatkan mutu layanan kesehatan. Tantangan tersebut berupa belum tercapainya target kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara untuk periode Januari hingga Desember 2024, terlihat bahwa seluruh bidang memiliki target kinerja sebesar 100 dengan durasi pelaksanaan selama 12 bulan. Namun, capaian realisasi menunjukkan variasi di antara bidang-bidang tersebut. Bidang Sumber Daya Kesehatan memperoleh realisasi terendah dengan capaian 68,60, yang mengindikasikan bahwa target belum tercapai secara optimal. Pada bidang Kesehatan Masyarakat, realisasi meningkat menjadi 73,48, menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bidang sebelumnya meskipun masih berada di bawah target. Bidang Pelayanan Kesehatan mencatat capaian sebesar 75,23, diikuti oleh bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) dengan realisasi 77,22. Adapun capaian tertinggi diperoleh oleh bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) dengan nilai 78,28. Secara keseluruhan, seluruh bidang menunjukkan kinerja yang cukup baik namun masih perlu ditingkatkan

agar dapat mencapai target kinerja maksimal yang telah ditetapkan.

Realisasi kinerja pegawai masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh kantor, serta dapat dikatakan capaian kinerja tersebut belum dapat dikatakan sangat baik. Setelah dilakukan survey awal menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor terkait kinerja yang tidak memenuhi target, yaitu permasalahan terkait koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan tugas dan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja. Berdasarkan sesi wawancara dengan salah satu pegawai Kepegawaian ditemukan masalah terkait masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batubara belum optimal karena masih tingginya angka pegawai yang tidak hadir namun dengan keterangan yang tidak jelas, pegawai yang sering terlambat datang ke kantor dan pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya keperluan pribadi. Hal ini menunjukkan lemahnya kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan kehadiran dan jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut dapat dilihat lebih jelas dari data absensi pegawai sepanjang tahun 2024.

Jumlah hari efektif kerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara tahun 2024 berkisar antara 16 hingga 23 hari per bulan, dengan hari kerja terbanyak pada Agustus dan paling sedikit pada Maret hingga Mei. Tingkat kehadiran pegawai cukup fluktuatif, tertinggi pada Januari (72.29%) dan April (61.90%),

serta terendah pada Desember (50.32%) dan Juli (54.40%).

Keterlambatan pegawai cukup tinggi pada oktober dengan persentase 30,89%, sementara pulang cepat paling sering terjadi di Maret (3.55%) dan April (4.75%). Pengajuan izin terbanyak terjadi pada Mei (0.80%) dan Juni (0.53%), sedangkan angka izin terendah di Juli (0.17%) dan Desember (0.08%). Ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) cenderung tinggi di sebagian besar bulan, terutama pada September, November, dan Desember namun dengan persentase tertinggi di bulan Desember sebesar 48.80%.

Secara keseluruhan, disiplin kehadiran pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama untuk mengurangi keterlambatan, pulang cepat, dan ketidakhadiran tanpa keterangan.

Dari beberapa permasalahan yang terurai diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek, melainkan berbagai faktor yang saling berhubungan, baik dari segi organisasi maupun individu. Dalam penelitian ini, terdapat tiga faktor utama yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan, yaitu kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan, kompetensi, dan Disiplin Kerja memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, kompetensi pegawai yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu,

disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam memastikan pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu bekerja secara lebih produktif dan inovatif, sedangkan kurangnya kompetensi dapat berdampak negatif terhadap mutu layanan.

Penelitian ini menjadi penting karena kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batubara berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya kepemimpinan, kompetensi, dan Disiplin Kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian analitik korelasional yang dianggap relevan terhadap teori- teori dan judul penelitian dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengetahui dan mengidentifikasi pola hubungan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara. penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Batu Bara, dengan waktu penelitian dimulai dengan observasi awal lalu pengumpulan data yang dilaksanakan pada Januari-Juni 2025.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja pada beberapa bidang di Dinas Kesehatan Batu

Bara, yaitu: Bidang Sumber Daya Kesehatan dan Kesehatan Masyarakat dengan masing-masing bidang sebanyak 12 orang, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) sebanyak 10, Bidang Pelayanan Kesehatan sebanyak 9 orang; dan Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (PPKB) sebanyak 18 orang. Secara keseluruhan, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 61 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi

dalam suatu penelitian digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (Dependent variable). Variabel bebas pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batubara Provinsi Sumatera Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Berikut adalah tabel yang menunjukkan karakteristik responden yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase Karakteristik Responden di Dinas Kesehatan Batu Bara

Variabel	n	%
Jenis Kelamin		
Laki Laki	27	44.2
Perempuan	34	55.8
Total	61	100
Usia		
< 40 Tahun	33	54.0
> 40 Tahun	28	46.0
Total	61	100
Lama Bekerja		
< 10 Tahun	29	47.5
>10 Tahun	32	52.5
Total	61	100
Pendidikan Terakhir		
Non S1	29	47.6
S1	32	52.4
Total	61	100

Analisis Bivariat

Hubungan Faktor Individu (Jenis kelamin, Usia, Lama Bekerja, dan Pendidikan Terakhir) dengan Kinerja Pegawai

Tabel 2. Hubungan antara Faktor Individu dengan Kinerja di Dinas Kesehatan Batu Bara

Faktor Individu	Kriteria	Kinerja				Jumlah		P
		Kurang		Baik		f	%	
		f	%	f	%			
Jenis Kelamin	Laki Laki	12	20	15	25	27	44	1.000
	Perempuan	14	23	20	33	34	56	
	Jumlah	26	43	35	57	61	100	
Usia	<40 tahun	15	25	18	30	33	54	0.790
	>40 Tahun	11	18	17	28	28	46	
	Jumlah	26	43	35	57	61	100	
Lama Bekerja	<10 tahun	10	16	19	31	29	48	0.301
	>10 Tahun	16	26	16	26	32	52	
	Jumlah	26	43	35	57	61	100	
Pendidikan Terakhir	Non S1	14	23	15	25	29	48	0.445
	S1	12	20	20	33	32	52	
	Jumlah	26	43	35	57	61	100	

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil analisis hubungan jenis kelamin dengan kinerja menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p value sebesar 1.000 (sig>0.05) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara. Selanjutnya berdasarkan tabel 2 hasil analisis hubungan usia dengan kinerja menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p value sebesar 0.790 (sig>0.05) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara. Lalu berdasarkan tabel 7 hasil analisis hubungan lama bekerja dengan kinerja menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p value sebesar 0.301 (sig>0.05) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara.

Lebih lanjut, berdasarkan tabel 7 hasil analisis hubungan pendidikan terakhir dengan kinerja pegawai menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p value sebesar 0.445 (sig>0.05) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara.

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara

Kepemimpinan	Kinerja				Total	P
	Kurang		Baik			
	f	%	f	%		
Kurang	18	60.0	12	40.0	30	100
Baik	8	25.8	23	74.2	31	100
Total	26	42.6	35	57.4	61	100

Tabel 3 menjelaskan bahwa dari 61 responden pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dengan kinerja kurang yang memiliki kepemimpinan kurang sebanyak 18 (60.0%) responden, dan responden dengan kinerja kurang yang memiliki kepemimpinan baik yaitu sebanyak 8 (25.8%) responden. Sedangkan responden dengan kinerja baik yang memiliki kemampuan kurang sebanyak 12 (40.0%) responden, dan responden dengan kinerja baik yang memiliki kepemimpinan baik sebanyak 23 (74.2%) responden.

Hasil analisis dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p value sebesar 0.010 (sig<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara.

Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara

Kompetensi	Kinerja				Total	P
	Kurang		Baik			
	f	%	f	%		
Kurang	16	59.3	11	40.7	27	100
Baik	10	29.4	24	70.6	34	100
Total	26	42.6	35	57.4	61	100

Tabel 4 menjelaskan bahwa dari 61 responden pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dengan kinerja kurang yang memiliki kompetensi kurang sebanyak 16 (59.3%) responden, dan responden dengan kinerja kurang yang memiliki kompetensi baik yaitu sebanyak 10 (29.4%) responden. Sedangkan responden dengan kinerja baik yang memiliki kompetensi kurang sebanyak 11 (40.7%) responden, dan responden dengan kinerja baik yang memiliki kompetensi baik sebanyak 24 (70.6%) responden.

Hasil analisis dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p value sebesar 0.036 (sig<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja di Dinas Kesehatan Batu Bara

Disiplin Kerja	Kinerja				Total		P
	Kurang		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Kurang	23	71.9	9	28.1	32	100	0,000
Baik	3	10.3	26	89.7	29	100	
Total	26	42.6	35	57.4	61	100	

Tabel 5 menjelaskan bahwa dari 61 responden pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dengan kinerja kurang yang memiliki disiplin kerja kurang sebanyak 23 (71.9%) responden, dan responden dengan kinerja kurang yang memiliki disiplin kerja baik yaitu sebanyak 3 (10.3%) responden. Sedangkan responden dengan kinerja baik yang memiliki disiplin kerja kurang sebanyak 9 (28.1%) responden, dan responden dengan kinerja baik yang memiliki disiplin kerja baik sebanyak 26 (89.7%) responden.

Hasil analisis dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p value sebesar 0.000 (sig<0.05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara.

1. Analisis Multivariat

Analisis multivariat adalah teknik statistik yang digunakan untuk menyelidiki hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Uji regresi logistik digunakan untuk analisis multivariat dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan regresi logistik, dengan variabel dependen (kinerja) berupa variabel biner yang terdiri dari dua kategori: "kinerja baik" dan "kinerja buruk" dan variabel independen (kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir) merupakan variabel kategoris. Berikut beberapa variabel yang dapat dianalisis menggunakan metode multivariat :

Tabel 6. Kandidat Analisis Multivariat

Variabel	p
Jenis Kelamin (X ₁)	1.000
Usia (X ₂)	0.790
Lama Bekerja (X ₃)	0.301
Pendidikan Terakhir (X ₄)	0.445
Kepemimpinan (X₅)	0.010
Kompetensi (X₆)	0.036
Disiplin Kerja (X₇)	0.000

PEMBAHASAN

Hubungan Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa faktor individu tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara yang dibuktikan dengan nilai p value dari masing masing aspek yaitu 1.000, 0.790, 0.301, dan 0.445 yang artinya nilai p value > 0.05. hasil ini menunjukkan bahwa faktor individu bukan faktor utama yang dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara.

Dengan demikian, intervensi manajemen sebaiknya difokuskan pada elemen-elemen seperti lingkungan kerja, penghargaan, atau sistem manajemen kinerja daripada melihat karakteristik demografis sebagai faktor utama.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amran et al (2024) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, dan status pernikahan ternyata tidak mempengaruhi kinerja kerja akademik secara bermakna. Meskipun berbagai fakultas dilibatkan, hasil konsisten menunjukkan kinerja yang relatif seragam tidak tergantung pada karakteristik demografis. Artinya, intervensi peningkatan kinerja seharusnya lebih bersandar pada aspek kompetensi profesional, pelatihan, atau lingkungan institusional, bukan pada perbedaan usia atau gender.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Kesehatan Batubara salah satu alasan mengapa jenis kelamin tidak

berhubungan signifikan dengan kinerja adalah karena sistem kerja di lingkungan Dinas Kesehatan cenderung berbasis pada standar operasional prosedur (SOP) dan target kerja yang bersifat objektif, sehingga baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan dan tuntutan kerja yang sama. Perbedaan gender tidak serta merta mempengaruhi produktivitas jika lingkungan kerja sudah terbangun secara profesional.

Usia juga tidak menunjukkan hubungan yang signifikan, yang kemungkinan besar disebabkan oleh variasi kemampuan individu yang tidak selalu berbanding lurus dengan umur. Pegawai yang lebih muda dapat memiliki semangat dan daya adaptasi tinggi terhadap teknologi dan sistem kerja baru, sementara pegawai yang lebih tua mungkin unggul dalam pengalaman. Dengan demikian, kinerja dapat dihasilkan dari faktor selain usia, seperti motivasi dan pelatihan yang diperoleh.

Demikian pula, lama bekerja tidak menjadi penentu kinerja yang signifikan. Hal ini bisa terjadi karena masa kerja panjang tidak selalu diiringi dengan peningkatan kemampuan atau semangat kerja, terlebih jika tidak didukung dengan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Sebaliknya, pegawai baru yang memiliki etos kerja tinggi dan pemahaman sistem kerja yang cepat dapat menunjukkan kinerja yang sama atau bahkan lebih baik.

Sementara itu, pendidikan terakhir juga tidak berkorelasi secara signifikan dengan kinerja. Dalam konteks instansi seperti Dinas Kesehatan, kemampuan dalam menjalankan tugas lebih banyak dipengaruhi oleh keterampilan praktis dan pelatihan yang diberikan di tempat kerja, bukan semata-mata oleh jenjang pendidikan formal. Seorang

pegawai dengan pendidikan menengah dapat bekerja sama efektifnya dengan yang berpendidikan tinggi apabila ia menguasai tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor individu tidak selalu menjadi indikator utama dalam menilai kinerja pegawai. Hal ini menguatkan pandangan bahwa variabel-variabel seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, serta sistem penghargaan dan pembinaan memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pengembangan SDM sebaiknya tidak hanya berfokus pada latar belakang individu, tetapi juga pada aspek lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi logistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara yang ditunjukkan dengan nilai sig 0.001 ($\text{sig} < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Kesehatan Batubara, semakin baik pula kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldhy, Rosidi, dan Mulyono (2023) pada pegawai Bawaslu Kabupaten Mojokerto menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun belum signifikan secara langsung. Saat dikaji secara tidak langsung melalui variabel motivasi dan disiplin kerja, pengaruh tersebut menjadi signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan disiplin, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja pegawai.

Aryulina dkk. (2023) meneliti gaya kepemimpinan, ketahanan kerja, dan optimisme terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan DIY. Hasilnya menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bersama dua variabel lain. Dengan jumlah responden 77 orang, metode regresi linier ganda menunjukkan peran penting kepemimpinan dalam mendukung kinerja pegawai.

Peran kepemimpinan merupakan suatu kebutuhan mendasar bagi pegawai, mengingat kepemimpinan berfungsi sebagai elemen fundamental dalam memberikan arahan, bimbingan, serta dorongan motivasi guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kepemimpinan yang berkualitas mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sinergis, sehingga setiap pegawai merasa termotivasi dan dihargai kontribusinya dalam upaya mencapai kinerja maksimal.'

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Kesehatan Batubara menunjukkan bahwa lemahnya kepemimpinan di kalangan karyawan Dinas Kesehatan Batubara disebabkan oleh ketidak tegasannya para pemimpin dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, dan menegakkan peraturan. Ketidaktegasan ini mengakibatkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, lemahnya kedisiplinan, serta rendahnya rasa tanggung jawab di antara para pegawai. Ketiadaan teladan kepemimpinan yang mencerminkan ketegasan, tanggung jawab, dan integritas juga menyebabkan karyawan tidak memiliki contoh konkret dalam

mengembangkan kompetensi kepemimpinan. Di samping itu, tidak adanya sistem evaluasi dan penghargaan yang memasukkan aspek kepemimpinan sebagai indikator kinerja turut mengurangi motivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilan tersebut. Akibatnya, peran kepemimpinan di tingkat pelaksana tetap rendah, dan kinerja organisasi cenderung stagnan karena karyawan bekerja secara rutin tanpa inisiatif dan arahan yang jelas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi logistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara yang ditunjukkan dengan nilai sig 0.020 (sig<0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Batu Bara semakin baik pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sejalan dengan hasil penelitian oleh Wenas & Ihram (2023), disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Unit Teknis Jalan dan Jembatan di Dinas Pekerjaan Umum Jawa Timur. Studi menggunakan sampel sensus dan analisis regresi linier banyak membuktikan bahwa sikap pekerja yang mematuhi jadwal, instruksi, dan prosedur kerja berperan penting dalam mencapai produktivitas yang optimal. Temuan ini mempertegas teori bahwa kedisiplinan bukan sekadar formalitas tetapi pondasi budaya kinerja tinggi dalam organisasi publik.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan persyaratan mutlak yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai, terutama di instansi pelayanan kesehatan seperti Dinas Kesehatan. Hal ini dikarenakan kedisiplinan berperan penting dalam menentukan mutu layanan yang diberikan kepada masyarakat. Sikap disiplin menunjukkan tingkat tanggung jawab dan dedikasi seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai ketentuan, mulai dari mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, hingga menjalankan pekerjaan dengan penuh kesungguhan.

Dalam bidang kesehatan, pentingnya kedisiplinan memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan bidang lain. Setiap keterlambatan atau kelalaian dalam memberikan pelayanan tidak hanya berdampak pada proses administrasi, tetapi juga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan penting. Dengan demikian, setiap pegawai di Dinas Kesehatan perlu menyadari bahwa memelihara kedisiplinan bukan sekadar kewajiban individu, melainkan bentuk pertanggungjawaban terhadap masyarakat yang dilayani.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Kesehatan Batubara menunjukkan bahwa kurangnya kedisiplinan pegawai Dinas Kesehatan Batubara, terutama dalam hal kebiasaan pulang kerja lebih cepat menjadi salah satu masalah yang berdampak pada kelancaran pelayanan dan pencapaian target organisasi. Sebagian pegawai memilih meninggalkan kantor sebelum jam kerja resmi berakhir dengan alasan tugas utama telah selesai, menunjukkan kurangnya pemahaman akan pentingnya keberadaan selama jam kerja penuh untuk mendukung kelancaran koordinasi dan kesiapan pelayanan. Kebiasaan

ini diperkuat oleh minimnya pengawasan dari atasan, ketidaktegasan dalam penerapan sanksi, serta budaya permisif di lingkungan kerja yang membiarkan pelanggaran waktu kerja dianggap hal yang wajar.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Batu Bara dapat ditingkatkan melalui penguatan peran kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Pimpinan diharapkan lebih aktif dalam melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, memberikan motivasi secara konsisten, serta melakukan pembinaan dan dukungan berkelanjutan. Di sisi lain, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang perlu dijaga oleh seluruh pegawai, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja pegawai dengan menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkesinambungan. Proses rekrutmen dan seleksi juga perlu lebih menekankan pada kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Dengan sinergi antara pimpinan, bagian SDM, dan seluruh pegawai, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang produktif dan profesional di Dinas Kesehatan Batu Bara.

DAFTAR PUSTAKA

Fitria Agustina, Mochammad Isa Anshori. Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *J Ris Manaj.* 2024;2(2):82-93. doi:10.54066/jurma.v2i2.1773

Kambey JP, Manengkey JJ. Disiplin Kerja Dan Motivasi

Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO J Manag Bus.* 2023;6(1):378-389. doi:10.37531/sejaman.v6i1.3869

Jatiawan IGNPS, Rismawan PAE, Andika AW. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Bali. *Emas.* 2023;4(4):866- 881.

Saptalia H, Idris M, Asiaty DI. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *J Bisnis, Manajemen, dan Ekon.* 2022;3(4):248-259. doi:10.47747/jbme.v3i4.874

Rinaldhy, A. Y., Rosidi, R., & Mulyono, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi.* *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21557–21564. PDF di jurnal.

Arneliana, A., Hadi, S., & Septyarini, E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketahanan Kerja, dan Optimisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY.* *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan.* DOI tersedia

Kumar, M. C., Tewal, B., & Roring, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara.* *Jurnal EMBA*, 9(4).

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & bin S Senathirajah, A. R. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427.

Atiela, A., Suhaimin, M. F., Mohd Pauzi, N., Kozako, I. N. A. M. F., & Aminuddin, A. S. (2024). Demographic differences and job performance among academicians. *Tuijin Jishu / Journal of Propulsion Technology*, 45(1), 4057

Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda & Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45.* *Jurnal BISMA JM / Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis.*

Wike Pertiwi & Citra Savitri. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.* *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 7(1).

- Tuti Anggraeni. (2019) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di CV Rifa Corporation Bandung*. Jurnal Ekbis, 20(1).
- Suriani N, Risnita, Jailani MS. Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *J IHSAN J Pendidik Islam*. 2023;1(2):24-36. doi:10.61104/ihsan.v1i2.55
- Ardista R. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*. 2021;6(1):38-49. doi:10.37751/parameter.v6i1.160
- Nurjaya N. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *J Ilm Nas*. 2021;3(1):60-74.
- (UBSI) C. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai. *Ris Manajemen dan Bisnis*. 2019;4(S1):12.
- Vallennia K, Atikah A, Azijah FN. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilib Manaj*. 2020;6(2):39-49.

Jurnal Ilmiah Kesehatan Mandala Waluya (JIKMW) is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

