

**Analisis Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) “X” Pondok
Bambu Jakarta Timur Tahun 2020**

*Analysis Of Employee Performance At The Mother And Child Hospital
(RSIA) “X” Pondok Bambu East Jakarta In 2020*

^{1*}Muthya Etikasari Putri, ¹Ony Linda, ²Teuku Nebrisa Zagladin Jacob, ¹Yuyun Umniyatun
^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta

*corresponding author : muthyaetikasari@gmail.com

<i>Article Info</i>	<i>Abstract</i>
<i>Article History</i> Submitted 20 Juli 2022 Accepted 15 Agustus 2022 Published 25 Desember 2022	<i>This study aims to analyze performance and see the relationship between work ability, motivation and work environment with employee performance at the “X” Mother and Child Hospital (RSIA), Pondok Bambu, East Jakarta, 2020. This research is a quantitative analytic study using a cross sectional design. . The population of this study were all 114 employees at SamMamrie Basra Hospital. The sample in this study amounted to 65 employees consisting of paramedical and non-medical employees using stratified random sampling techniques. The data used are primary data using a questionnaire in the form of google form. Data analysis using chi square test. The univariate results of the employee performance are quite good as many as 48 people (73.8%), the ability to work employees with results that are less capable is 35 people (53.8%), motivated employee motivation as much as 44 people (67.7%), then the work environment of employees is good as many as 41people (63.1%). Based on the bivariate results, there is a significant relationship between work ability and employee performance ($P = 0.039$), motivation with employee performance ($P = 0.016$). work environment with employee performance ($P = 0.027$). The advice given to RSIA “X” is to the provision of training and development programs can be distributed properly so that all employees get it, giving awards in the form of praise, take firm action and impose sanctions in the form of warnings and warning letters, and make a best employee of the month.</i>

Keywords
Performance,
Employee,
Hospital.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja dan melihat hubungan kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) "X" Pondok Bambu Jakarta Timur Tahun 2020. Penelitian ini merupakan analitik kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional. Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai di RSIA "X" berjumlah 114 pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 65 pegawai terdiri dari pegawai paramedis dan non medis dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Data yang digunakan ialah data primer dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk google form. Analisis data menggunakan uji chi square. Hasil univariat kinerja pegawai cukup baik sebanyak 48 orang (73,8%), kemampuan kerja pegawai dengan hasil kurang mampu sebanyak 35 orang (53,8%), motivasi pegawai merasa termotivasi sebanyak 44 orang (67,7%), kemudian lingkungan kerja pegawai baik sebanyak 41 orang (63,1%). Berdasarkan hasil bivariat terdapat hubungan yang signifikan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai ($P=0,039$), motivasi dengan kinerja pegawai ($P=0,016$). lingkungan kerja dengan kinerja pegawai ($P=0,027$). Saran yang diberikan kepada RSIA "X" yaitu pada pemberian program pelatihan dan pengembangan dapat didistribusikan dengan baik agar seluruh pegawai mendapatkannya, pemberian penghargaan berupa pujian atau insentif bagi pegawai berprestasi, menindak tegas maupun memberi sanksi berupa teguran dan SP, serta membuat best employee of the month.

Kata Kunci
Kinerja, Pegawai,
Rumah Sakit.

Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Undang-Undang No 44 (2009 dalam Purnomo, 2016). Di dalam rumah sakit tentu ada pekerja, antara lain tenaga kesehatan, peran tenaga kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelayanan di rumah sakit. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. (Undang-Undang Republik Indonesia, 2014).

Tenaga kesehatan di rumah sakit terdiri dari tenaga medis, tenaga paramedis, dan tenaga non medis. Peran pegawai di rumah sakit sangatlah penting. Kinerja dari pegawai di rumah sakit juga berpengaruh pada kualitas pelayanan di rumah sakit tersebut. Kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu Robbins, (2007 di dalam Rochmawan & Tukijan, 2017). Jika kinerja pegawai baik maka akan memajukan rumah sakit begitu pula sebaliknya jika kinerja pegawai buruk akan berdampak buruk bagi rumah sakit.

Kinerja dapat diukur menggunakan indikator penilaian kinerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja, meliputi kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Masitahsari (2015), tentang Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar didapatkan hasil yaitu kinerja pegawai dinilai baik ditandai dengan baiknya kemampuan pegawai yang mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya, termasuk kesempatan atau peluang kerja yang membantu pegawai mengenai batasan dalam mengerjakan tugasnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2015), tentang Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah didapatkan hasil yaitu tingkat kinerja pegawai sebagian besar (61,85%) masih rendah faktor yang mempengaruhinya yaitu kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja dengan hasil tingkat kemampuan kerja sebagian besar (52,63%) rendah, sedangkan tingkat motivasi kerja sebagian besar (60,52%) tinggi, dan tingkat disiplin kerja sebagian besar (53,95%) rendah. Sedangkan menurut penelitian Adha et al., (2019), tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Berdasarkan dari penelitian diatas dapat diketahui bahwa permasalahan-permasalahan dari rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurang efisien pegawai dalam mengerjakan tugasnya, pencapaian target yang belum maksimal, kurangnya kemampuan dalam mengelola tugas, ketepatan waktu dalam bekerja seperti terlambat masuk kerja, melanggar peraturan dan kebijakan yang telah dibuat.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di RSIA "X" pada data insentif pegawai bulan Oktober- Desember 2019 kategori pegawai yang terlambat atau pulang cepat dan cuti, izin, sakit mengalami peningkatan hal ini dapat dikatakan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja pegawai maupun unit karena berkurangnya waktu kerja pegawai akan menghambat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan latar

belakang tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) “X” Podok Bambu Jakarta Timur Tahun 2020”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif, dengan pendekatan cross sectional, yaitu dengan cara pengumpulan data sekaligus pada suatu waktu. Rancangan studi dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen kemudian kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independent.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) “X”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) “X” yang berjumlah 114 pegawai, yang terdiri dari pegawai paramedis dan non medis. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 65 responden, dengan menggunakan teknik sampling yaitu stratified random sampling.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden melalui google form. Sebelum diberikan kepada sampel penelitian kuesioner telah di uji validasi dan realibilitas pada penelitian Kusumawati, (2018) hasil nilai sig. $\leq 0,05$ reliabel 0,727 untuk kinerja pegawai, Anggoro dalam Haryati (2012) hasil r hitung $> 0,361$ reliabel ($\geq 0,6$) untuk kinerja keperawatan, Pardede (2015) hasil r hitung $> 0,312$ reliabel 0,693 untuk kemampuan, hasil r hitung $> 0,312$ reliabel 0,863 untuk motivasi, dan Ginanjar (2013) hasil r hitung 0,642, 0,546, 0,455, 0,422, dan 0,511 reliabel $> 0,799$ untuk lingkungan kerja. Peneliti menggunakan kuesioner adopsi dari Kusumawati, (2018), Anggoro dalam Haryati (2012), Pardede (2015), dan Ginanjar (2013).

Analisis data dalam penelitian ini adalah univariat dan bivariat. Analisis univariat mempunyai tujuan untuk melihat gambaran dan mendeskripsikan karakteristik dari masing-masing variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen. Analisis univariat dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel yang menjelaskan gambaran umum dari setiap variabel independen yang diteliti. Selain itu juga untuk mengevaluasi besarnya proporsi masing-masing variabel kinerja, kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja pegawai di RSIA “X”. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji Chi-Square.

Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 1 diatas, kinerja pegawai dikelompokkan menjadi kinerja baik, jika skor ≥ 44 dan kinerja cukup baik, jika skor < 44 . Hasil dari kinerja pegawai cukup baik yaitu 48 orang (73,8%). Sebagian responden memiliki kemampuan kerja dengan menyatakan kurang mampu dalam bekerja sebanyak 53,8%, kemudian pada motivasi responden yang menyatakan termotivasi dalam bekerja sebanyak 67,7%, dan untuk pegawai yang merasa berada dilingkungan kerja kurang baik yaitu sebanyak 63,1%.

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji bivariat menunjukkan bahwa terdapatnya hubungan yang bermakna antara variabel kemampuan kerja dengan p value 0,039, kemudian pada variabel motivasi dengan p value 0,016 dan pada variabel lingkungan kerja dengan p value 0,027 dengan kinerja pegawai di RSIA “X”.

Hasil analisis terhadap variabel dependen dan independen, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Kinerja Pegawai di RSIA "X" Pondok Bambu, Jakarta Timur Tahun 2020

Variabel Univariat		n	%
Kinerja Pegawai	Baik	17	26,2
	Cukup Baik	48	73,8
Kemampuan Kerja	Mampu	30	46,2
	Kurang Mampu	35	53,8
Motivasi	Termotivasi	44	67,7
	Kurang Termotivasi	21	32,3
Lingkungan Kerja	Baik	41	63,1
	Kurang Baik	24	36,9

Tabel 2. Analisis Bivariat Kinerja Pegawai di RSIA "X" Pondok Bambu Jakarta Timur Tahun 2020

Variabel	Kinerja Pegawai				Total		PR (95% CI)	Pvalue
	Baik		Cukup Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Kemampuan kerja								
Mampu	12	40,0	18	60,0	30	100	0,357 (0,142- 0,898)	0,039
Kurang Mampu	5	14,3	30	85,7	35	100		
Jumlah	17	26,2	48	73,8	65	100		
Motivasi								
Termotivasi	16	36,4	28	63,6	44	100	0,131 (0,019- 0,923)	0,016
Kurang termotivasi	1	4,8	20	95,2	21	100		
Jumlah	17	26,2	48	73,8	65	100		
Lingkungan kerja								
Baik	15	36,6	26	63,4	41	100	0,228 (0,057- 0,912)	0,027
Kurang Baik	2	8,3	22	91,7	24	100		
Jumlah	17	26,2	48	73,8	65	100		

*) nilai-p signifikan jika, <0.05

Pembahasan

Kinerja Pegawai

Penelitian yang telah dilakukan di RSIA "X" Podok Bambu Jakarta Timur tahun 2020, diperoleh bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja Cukup baik sebanyak 48 orang (73,8%) dikarenakan terdapat beberapa masalah yang mempengaruhinya, seperti pada kuantitas masih terdapat pegawai yang belum mengerjakan tugas sesuai jumlah tugas yang seharusnya. Selain itu pegawai juga bermasalah dengan kehadirannya yang menyatakan tidak selalu datang ataupun pulang tepat waktu, pada faktor kerjasama pegawai menyatakan kurang mampu untuk melaksanakan tugas secara bersamaan dengan baik. Kemudian pada perencanaan masih terdapat pegawai yang tidak selalu membuat perencanaan sesuai dengan standar asuhan keperawatan, adapun pada implementasi masih terdapat pegawai

yang belum melaksanakan implementasi sesuai standar yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Franata et al., (2019) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai cukup baik sebesar 53,4%. Sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda menurut penelitian Setiyaningsih et al., (2014) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai baik sebesar 43,9%. Kinerja pegawai dinilai dengan dua indikator berbeda, pada pegawai non keperawatan menggunakan instrumen penilaian kerja Robert dan John (2006 dalam Murti et al., 2015) meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kerjasama. Sedangkan pada pegawai keperawatan menggunakan instrumen asuhan keperawatan sesuai dengan standar instrumen menurut PPNI dalam Nursalam, (2017), meliputi pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi.

Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat 35 pegawai (53,8%) menyatakan kurang mampu mengenai kemampuan kerjanya, dikarenakan masih terdapat pegawai yang menyatakan ketidaksesuaian pada penempatan pekerjaan dengan bidang pendidikannya. Kemudian masih terdapat pegawai yang tidak dapat memecahkan masalah pekerjaan. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan pada kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di RSIA "X" Pondok Bambu Jakarta Timur Tahun 2020, dengan nilai *pvalue* 0,039 (*pvalue* ≤ 0,05). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Putri et al., (2015) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Soegiri Lamongan, kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalamah et al., (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSKD Ibu dan Anak Siti Fatimah Makassar.

Menurut teori Ilyas, (2002), menyatakan bahwa keberhasilan dan peningkatan hasil kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan. Hasil ini juga didukung pada teori Mangkunegara, (2011 dalam Manggiasih & Sunardi 2014) yang mengatakan bahwa Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi "IQ" dan kemampuan *reability* "*knowledge + skill*". Artinya, pegawai yang memiliki "IQ" diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai RSIA "X" dapat menentukan kerjanya. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut.

Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat 44 pegawai (67,7%) yang menyatakan termotivasi mengenai motivasi pegawai, dikarenakan mayoritas pegawai menyatakan puas terhadap gaji yang diterima, serta adanya kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut membuat pegawai termotivasi dalam bekerja. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSIA "X" Pondok Bambu Jakarta Timur Tahun 2020, dengan nilai *pvalue* 0,016 (*pvalue* ≤ 0,05). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Marpaung et al (2014) Motivasi mempunyai pengaruh secara positif dengan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Pada penelitian Setiawan, (2013) Motivasi memiliki pengaruh positif, dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit

Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda et al (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Lavalette. Juga sesuai dengan teori yang disampaikan Keith Davis yang menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor motivasi didasarkan atas kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Motivasi memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan terdapatnya masalah pada motivasi pegawai dalam penelitian ini, terdapat pegawai yang menyatakan ketidakpuasan terhadap pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaannya juga pada pengembangan kemampuan dan karir pegawai. peneliti menduga bahwa pegawai tersebut belum mencapai hasil yang baik dalam sudut pandang pimpinan dan juga pimpinan tersebut cenderung jarang memberi pujian terhadap pegawai yang hasil kerjanya baik maupun tidak. Masalah lain yaitu tidak puas pegawai terhadap pengembangan kemampuan, keterampilan dan karir yang diberikan pimpinan, hal ini diduga bahwa dengan kondisi pandemi pimpinan sulit memberikan pengembangan pada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dikarenakan meningkatnya pekerjaan dan beberapa permasalahan yang lebih diprioritaskan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada pegawai RSIA "X" dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Perhatian terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan di rumah sakit yang didasari oleh motivasi kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang sangat mendasar, dengan demikian motivasi membentuk kinerja pegawai di rumah sakit sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pemberian pelayanan di RSIA "X".

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat 41 pegawai (63,1%) menyatakan lingkungan kerja baik mengenai lingkungan kerja, mayoritas pegawai yang menyatakan berada diruangan kerja yang bersih sehingga mendukung semangat dalam bekerja kemudian pegawai dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja yang dapat meningkatkan produktifitas dan semangat dalam bekerja. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSIA "X" Pondok Bambu Jakarta Timur Tahun 2020, dengan nilai *pvalue* 0,027 (*pvalue* ≤ 0,05).. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Ratri dan Palupiningdyah, (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Antari, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.

Menurut teori Wijaya dan Susanty (2017) yang mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik begitupun sebaliknya jika pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan buruk. Adha et al (2019).

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan terdapat masalah pada lingkungan kerja, pada pernyataan pegawai bahwa tidak sesuai jaminan keselamatan saat bekerja, kemudian tidak berfungsinya ventilasi ruangan kerja yang berpengaruh pada kondisi fisik pegawai dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Budianto dan Katini (2019) ada beberapa aspek dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Budianto dan Katini, (2019).

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada pegawai RSIA “X” dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga pegawai bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan kinerja yang baik.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa sebagian besar kinerja pegawai yang terdiri dari pegawai paramedis keperawatan, paramedis non keperawatan dan non medis di RSIA “X” cukup baik. Kemudian pada faktor kemampuan kerja pegawai kurang mampu dalam bekerja namun pada faktor motivasi pegawai termotivasi dalam bekerja dan pada faktor lingkungan kerja pegawai menyatakan berada di lingkungan kerja baik. Terdapat hubungan signifikan kinerja pegawai dengan kemampuan kerja motivasi dan lingkungan kerja.

Saran

Rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini bagi manajemen RSIA “X” diharapkan rumah sakit dalam memberi program pelatihan dan pengembangan dapat didistribusikan dengan baik agar seluruh pegawai mendapatkannya, untuk kedisiplinan pegawai rumah sakit menindak tegas maupun memberi sanksi berupa teguran dan surat peringatan, dan rumah sakit dapat membuat penghargaan bulanan (best employee of the month) dengan memberi peringkat untuk kategori pegawai terbaik berbentuk sertifikat maupun piagam. Hal ini untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. 2019. *Kemampuan , Komitmen Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit*. 2(2).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Franata, N., Ginting, R., & Deasy, S. 2019. *Hubungan Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Wilayah Petisah Hulu*. 2(1).
- Kusumawati, R. F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsu Darmayu Ponorogo Tahun 2018*.

- Maharani, A., Mtp, D. H. W., & Ms, D. M. M. 2015. *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*. 53(9), 1–30. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Manggiasih, R., & Sunardi, H. P. 2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 14(1), 23–34.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 15(2), 84649.
- Masitahsari, U. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar*.
- Murti, E., Sulastini, & Rusidah, S. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sumber Daya Mandiri Muara Teweh Di Kalimantan Tengah. *Agribisnis Sumatera Utara*, 9(2), 117–125.
- Nursalam. 2017. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*.
- Purnomo, M. 2016. Pencapaian Standar Pelayanan Gawat Darurat di RSU Habibullah berdasarkan Standar Pelayanan Rumah Sakit. *The 3rd University Research Colloquium 2016*, 144–158.
- Putri, N. E., Hakim, A., & Makmur, M. 2015. Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 31–42.
- Ratri, N., & Palupiningdyah. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Management Analysis Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v3i1.3298>
- Rochmawan, S. S., & Tukijan. 2017. Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryatama Kartika Adya Semarang. *Bingkai Manajemen*, 20, 173–191.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. 2020. *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara denpasar*. 15(1), 57–68.
- Setiawan, A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. 1*.
- Setyaningsih, Y., Sukei, N., & Kusuma, M. A. B. 2014. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ungaran. *Jurnal Keperawatan Unsrat*, 2(2), 113173.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. *UU RI No. 36 Tahun 2014*.
- Yolanda, V., Budiwanto, S., & Katmawanti, S. 2017. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Lavalette Malang. *Preventia: The Indonesian Journal of Public Health*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.17977/um044v2i1p43-53>