

Analisis Kepribadian dan Kreativitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Lismawati^{1*}, Evi Hasnita², Nurhayati³

¹Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Fort De Kock Bukittinggi, Jl. Soekarno Hatta No.11, Manggis Gantung, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat
lismawati@gmail.com

Abstract

According to the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform (PANRB), good employee performance is achieved by achieving targets above 70%. The performance of Padang Panjang Regional Hospital employees is set to be achieved 100% per assessment period. Employees as the driving force of the organization need to have personality and creativity to remain competitive and globally competitive. Additional employee income is an external factor as a form of appreciation that can increase employee motivation and performance. The purpose of this study is to determine "Analysis of Personality, Creativity and Additional Employee Income on Employee Performance at Padang Panjang Regional Hospital in 2025". This type of research is *mixed method*, quantitative research with a *cross-sectional approach*. The sample was 80 people with a *proportional random sampling technique*. Data collection used a questionnaire. Data analysis with univariate, bivariate and multivariate. Qualitative research consisted of 8 informants, namely the head of the service division, the head of the finance division, the head of the room, medical staff, nursing staff and supporting staff. Data analysis with data reduction, presentation and drawing conclusions. *The chi square* test results showed a significant relationship between personality ($p = 0.000$, OR 9.67), creativity ($p = 0.000$, OR 8.21) and employee performance. There was no relationship between additional employee income ($p = 0.32$, OR 1.74) and employee performance. Personality factors were the dominant factor in employee performance with POR 5.98. The results of qualitative research showed that the implementation of employee performance was optimal but still needed improvement in human resource and budget development. The conclusion of the study was that there was a significant relationship between personality and creativity on employee performance, with the most influential factor being personality. For Padang Panjang Regional General Hospital, it is recommended to improve the development of budget allocation and human resources through employee training and skills..

Keywords: Personality, Creativity, TPP, Performance

Abstrak

Menurut Men PANRB kinerja pegawai yang baik adalah dengan capaian target diatas 70%. Kinerja pegawai RSUD Padang Panjang ditetapkan harus tercapai 100% per periode penilaiannya. Pegawai sebagai penggerak organisasi perlu memiliki kepribadian dan kreativitas agar tetap kompetitif dan berdaya saing global. Tambahan penghasilan pegawai adalah faktor eksternal sebagai bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian mengetahui "Analisis Kepribadian, Kreativitas dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025". Jenis penelitian *mixed method*, penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel berjumlah 80 orang dengan teknik *proportional random sampel*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data dengan univariat, bivariat dan multivariat. Penelitian kualitatif terdiri dari 8 informan yaitu kepala bidang pelayanan, kepala bidang keuangan, kepala ruangan, staf medis, staf keperawatan dan staf penunjang. Analisa data dengan reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil uji *chi square* didapatkan ada hubungan yang bermakna antara kepribadian ($p=0,000$, OR 9,67), kreativitas ($p=0,000$, OR 8,21) dengan kinerja pegawai. Tidak terdapat hubungan antara tambahan penghasilan pegawai ($p=0,32$, OR 1,74) dengan kinerja pegawai. Faktor kepribadian adalah faktor dominan terhadap dengan kinerja pegawai dengan POR 5,98. Hasil penelitian kualitatif pelaksanaan kinerja pegawai sudah optimal namun masih perlu pembenahan dalam pengembangan sumber daya manusia dan anggaran. Kesimpulan penelitian adalah ada hubungan bermakna antara kepribadian dan kreativitas terhadap kinerja pegawai, dengan faktor paling berpengaruh adalah kepribadian. Bagi RSUD Padang Panjang agar dapat meningkatkan pengembangan alokasi anggaran dan sumber daya manusia melalui pelatihan dan keterampilan pegawai.

Kata kunci: Kepribadian, Kreativitas, TPP, Kinerja

Copyright (c) 2026 Lismawati, Evi Hasnita, Nurhayati

✉Corresponding author: Lismawati

Email Address: lismawati@gmail.com (Jl. Soekarno Hatta No.11, MKota Bukittinggi, Sumatera Barat)

Received 08 February 2026, Accepted 14 February 2026, Published 20 February 2026

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Silaen et al., 2021).

Pada era globalisasi tersebut, rumah sakit sebagai salah satu dari sistem pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk terus-menerus meningkatkan kualitas pelayanannya. Mengingat semakin pesat dan majunya perkembangan IPTEK di bidang kesehatan dan semakin kompleksnya permasalahan kesehatan serta semakin membaiknya tingkat pendidikan, sosial, dan ekonomi mengakibatkan sebagian besar masyarakat menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan serta memperluas jangkauan/cakupan pelayanan sehingga dapat diterima secara merata oleh semua lapisan masyarakat merupakan salah satu upaya nyata yang terus dilaksanakan pemerintah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional (Silaen et al., 2021).

Organisasi pada dasarnya ditentukan oleh keberadaan orang dan semua sumber dayanya, yaitu orang-orang yang dapat menggerakkan sebuah organisasi dengan menggabungkan energi, pemikiran, bakat, kreativitas dan pengejaran untuk bertahan hidup dalam kehidupan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena sumber daya manusia adalah aktor di semua tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, dimana organisasi atau sumber daya organisasi lainnya dapat digunakan. Untuk alasan ini, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki sumber daya agar perusahaan tetap kompetitif dan mengikuti perkembangan zaman (Indra et al., 2022).

Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2023, Sumber Daya Kesehatan Manusia adalah faktor penting penunjang keberhasilan kinerja dibidang kesehatan. Berdasarkan pendekatan fungsi dan tugas, jumlah SDM kesehatan di fasyankes di Indonesia pada tahun 2023 sebanyak 2.077.473 orang yang terdiri dari 183.694 tenaga medis (8,8%), 1.317.589 tenaga kesehatan (63,4%), dan 576.190 tenaga penunjang kesehatan (27,7%). Dalam ruang lingkup tenaga kesehatan, tenaga keperawatan dan tenaga kebidanan menempati proporsi tertinggi yaitu masing-masing sebesar 44,3% dan 26,2% dari seluruh tenaga Kesehatan (Kemenkes RI, 2023).

Berdasarkan Database Kepegawaian Tahun 2025 RSUD Kota Padang Panjang, jumlah pegawai ASN yang dimiliki adalah 367 orang. Jika dikelompokkan berdasarkan profesinya, terdiri dari 42 orang tenaga dokter umum/ spesialis, 126 orang tenaga keperawatan 123 orang tenaga kesehatan lain dan 15 tenaga non kesehatan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan diengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang individu memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam pekerjaannya. Proses evaluasi

kinerja pegawai dilakukan secara sistematis oleh organisasi untuk menilai kontribusi, produktivitas, serta perilaku pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, aspek kuantitatif dan kualitatif menjadi faktor penting, termasuk pencapaian target, kemampuan interpersonal, kreativitas, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai keberhasilan individu tetapi juga untuk mendorong pengembangan profesional serta pribadi pegawai, memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pelatihan lanjutan. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang baik, organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pegawai sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Asdar et al., 2025).

Penilaian terhadap kinerja pegawai adalah aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi, mengukur, dan memberikan umpan balik mengenai pencapaian individu dalam lingkup pekerjaan mereka. Proses ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai pihak, seperti atasan, rekan kerja, hingga penilaian mandiri oleh pegawai. Tujuan utama dari penilaian ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan oleh pegawai, sekaligus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan kompetensi, atau penghargaan atas prestasi kerja. Dengan penilaian yang transparan dan objektif, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung motivasi pegawai untuk meraih tujuan perusahaan, sembari membantu mereka mengembangkan potensi dan keahlian diri (Asdar et al., 2025).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 8 Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, penilaian kinerja yang dimaksud pada organisasi pemerintahan adalah menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP merupakan rencana dan target kinerja yang disusun oleh pegawai itu sendiri, dan harus memiliki target. Target tersebut harus dicapai dalam periode waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar. Setiap pegawai mempunyai tujuan bekerja yang berbeda-beda oleh karena itu dengan menyadari perbedaan-perbedaan tersebut, seorang pimpinan harus mampu menyelaraskan tujuan yang akan dicapai oleh setiap pegawai sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai (Pakihi et al., 2022).

Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepribadian. Kepribadian karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dan setiap kelompok di dalamnya. Karyawan yang dapat beradaptasi terhadap perubahan, memanfaatkan peluang untuk menginspirasi bawahan untuk mencapai standar kinerja yang tinggi, memperbaiki pekerjaan di bawah standar, dan mencapai tujuan perusahaan dianggap sukses (Ramadhanti et al., 2023).

Kepribadian adalah kombinasi dari karakteristik fisik dan mental yang stabil yang merupakan identitas seseorang. Hal ini berarti bahwa kepribadian itu bertujuan untuk menunjukkan kelompok dari tingkah-tingkah seorang individu untuk dapat berbuat, mengetahui, berpikir dan merasakan dengan secara khusus jika ia berhubungan dengan orang lain atau juga pada saat ia menghadapi suatu masalah/keadaan. Dinilai dari mental seorang pemimpin dalam menanggapi masalah yang sedang dihadapi dan bagaimana cara yang seharusnya dilakukan dalam menghadapi masalah yang sedang menimpa serta tidak membawa perilaku sehari-hari atau bertindak sesuka hati yang tidak bisa diterima oleh umum maka untuk itu sangat penting untuk bisa membaca keadaan (Kreitner dalam Afrianti, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Surhayat et al (2023), menyatakan bahwa kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki, dengan penempatan yang sesuai dengan bakat dan

potensi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, jika tidak ada kesesuaian maka individu cenderung tidak mempunyai semangat juang yang tinggi, tidak disiplin, pekerjaan yang dijalani terasa berat, sulit untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Suharyat et al., 2023).

Secara teori, potensi yang dimiliki seorang pegawai tidak hanya dilihat kuantitasnya, namun yang penting adalah kualitas, yang meliputi keterampilan menghasilkan sesuatu yang baru, mengembangkan kreativitas, mengambil inisiatif, melakukan penyelesaian masalah, memprediksi, berpikir proaktif, dan beradaptasi dengan perubahan. Kreativitas secara umum merupakan suatu kemampuan yang menghasilkan bukan hanya aktivitas pada penemuan ide-ide baru dan mempunyai nilai lebih tetapi juga dapat berupa gabungan dari hal-hal sebelumnya. Kreatif dan kreativitas menunjukkan cara berfikir seseorang dalam memecahkan masalah. Dengan kreativitas, manusia mampu menciptakan karya yang tidak pernah dilihat, didengar, diraba sebelumnya (Munandar dalam Yusrita & Sundari, 2019).

Ciri-ciri orang kreatif yang dijadikan penilaian dalam sebuah kinerja adalah orang yang memiliki kelancaran berpikir (*fluency of thinking*), kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir yang ditekankan adalah kuantitas dan kualitas. Keluwesan berfikir (*flexibility*) adalah kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda, mencari alternatif yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru. Elaborasi kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik (Munandar dalam Yusrita & Sundari, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al (2024), berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif, artinya variabel kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai (Pakihi et al., 2022).

Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat dengan TPP adalah penghasilan yang diperoleh berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama 1 (satu) bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Perwako Padang Panjang, 2022). Adapun tujuan pemberian TPP ASN bertujuan untuk: meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan disiplin ASN, meningkatkan kinerja ASN, meningkatkan profesionalisme ASN, meningkatkan kesejahteraan ASN (Peraturan Wali Kota Padang Panjang, 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kota Padang Panjang Provinsi Sumatera Barat yang bertipe C dan termasuk salah satu rujukan utama masyarakat Padang Panjang dan kabupaten, Kota sekitar Kota Padang Panjang. Tahun 2023 telah lulus akreditasi nasional melalui SNARS dengan predikat paripurna. Dalam upaya mencapai visi dan misi, RSUD Kota Padang Panjang menyusun rencana strategis (renstra) lima tahunan yang disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Padang Panjang. Salah satu dari Program Kerja Strategis Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soetomo 1 periode tahun 2025 – 2030 adalah upaya meningkatkan pendapatan. Tujuan peningkatan pendapatan rumah sakit adalah untuk pembiayaan program dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh karyawan rumah sakit. Peningkatan kesejahteraan karyawan dalam hal ini diwujudkan melalui tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Penelitian yang dilakukan oleh Pakihi (2022), menunjukkan bahwa TPP mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik pemberian TPP yang dilakukan oleh instansi kepada pegawainya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian TPP, apabila dilakukan peningkatan dan perbaikan terhadap TPP maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di RSUD Padang Panjang dari data bulan Mei-Juni 2025, beberapa faktor menyebabkan menurunnya kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang. Diantaranya banyak pegawai yang kurang disiplin, datang tidak tepat waktu, minat bekerja menurun, kurang berinovasi. Berdasarkan pengamatan tersebut faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah faktor kepribadian, kreativitas dan tambahan penghasilan pegawai yang tidak lagi diterima sejak bulan Mei 2025.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Kepribadian, Kreativitas dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed method*) dengan desain *explanatory sequential*, yang menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif secara berurutan untuk memperoleh data yang komprehensif dan objektif. Lokasi penelitian berada di RSUD Padang Panjang dan dilaksanakan pada bulan September 2025. Fokus utama penelitian adalah menganalisis pengaruh kepribadian, kreativitas, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai ASN di rumah sakit tersebut.

Populasi penelitian mencakup seluruh 367 pegawai ASN, dengan sampel kuantitatif sebanyak 80 responden yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling* berdasarkan rumus Slovin. Sementara itu, sampel kualitatif terdiri dari 8 informan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*, mulai dari jajaran manajemen hingga staf medis. Instrumen yang digunakan meliputi kuesioner untuk data kuantitatif serta pedoman wawancara mendalam, buku catatan, dan alat perekam digital untuk pengumpulan data kualitatif.

Proses pengolahan data kuantitatif meliputi tahap *editing, coding, entry, dan cleaning*, yang dilanjutkan dengan analisis univariat, bivariat (*chi-square*), serta multivariat menggunakan regresi logistik. Data kualitatif diolah melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang divalidasi dengan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Seluruh prosedur penelitian dijalankan dengan mematuhi prinsip etika medis, seperti *informed consent*, anonimitas, kerahasiaan, serta menjamin keadilan bagi responden.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di RSUD Padang Panjang, pada bulan Agustus- September 2025, untuk menganalisis kepribadian, kreativitas, dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai RSUD Padang Panjang tahun 2025. Sampel penelitian kuantitatif sebanyak 80 orang yang sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Sedangkan sampel penelitian kualitatif sebanyak 8 informan penelitian. Analisis data kuantitatif menggunakan program SPSS dan analisa data kualitatif dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil analisis data ditampilkan dalam bentuk tabel disertai dengan narasi.

Hasil Penelitian Kuantitatif

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	f	%
Umur		
19-58 Tahun	80	100
Pendidikan		
SLTA	3	3,8
D3	21	26,2
D4	5	6,2
S1	24	30,0
Profesi	12	15,0
Dokter	1	1,2
S2	10	12,5
Spesialis	4	5,0
Masa Bekerja		
<5 Tahun	9	11,2
5-10 Tahun	13	16,2
>10 Tahun	58	72,5
Total	80	80

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 80 responden, seluruh responden berumur antara 19-58 tahun (100%). Dengan mayoritas pendidikan paling banyak adalah sarjana (S1) yaitu sebanyak 24 responden (30%). Sebanyak 58 responden (72,5%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

2. Analisa Univariat

- a. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Kinerja Pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	45	56,2
Kurang Baik	35	43,8
Total	80	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 80 responden, sebanyak 45 responden (56,2%) memiliki kinerja baik.

- b. Distribusi Frekuensi Kepribadian Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepribadian Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Kepribadian Pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	36	45,0
Kurang Baik	44	55,0
Total	80	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 80 responden, sebanyak 44 responden (55,0%) memiliki kepribadian kurang baik.

- c. Distribusi Frekuensi Kreativitas Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kreativitas Pegawai RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Kreativitas Pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	31	38,8
Kurang Baik	49	61,2
Total	80	100

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 80 responden, sebanyak 49 responden (61,2%) memiliki kreativitas kurang baik.

- d. Distribusi Frekuensi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) RSUD Padang Panjang Tahun 2025

Tambahan Penghasilan Pegawai	Frekuensi (f)	Persentase (%)
-------------------------------------	----------------------	-----------------------

Sesuai	45	56,2
Kurang Sesuai	35	43,8
Total	80	100

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 80 responden, sebanyak 45 responden (56,2%) menyatakan tambahan penghasilan pegawai sesuai.

3. Analisa Bivariat

a. Hubungan Kepribadian dengan Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang tahun 2025

Tabel 6. Hubungan Kepribadian dengan Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang tahun 2025

Kepribadian	Kinerja Pegawai						P Value	OR
	Baik		Kurang baik		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Baik	30	83,3%	6	16,7%	36	100%	0.000	9,67 (3,29 – 28,33)
Kurang baik	15	34,1%	29	65,9%	44	100%		
Total	45	56,2%	35	43,8%	80	100%		

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa dari 36 responden yang memiliki kepribadian baik terdapat 30 (83,3%) responden dengan kinerja baik dan 6 (16,7%) responden dengan kinerja kurang baik. Sedangkan dari 44 responden dengan kepribadian kurang baik terdapat 29 (65,9%) responden dengan kinerja kurang baik dan 15 (34,1%) responden dengan kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara kepribadian dengan kinerja pegawai RSUD Padang Panjang. Dari tabel diperoleh nilai OR 9,67 artinya kepribadian kurang baik berpeluang 10 kali menyebabkan kinerja yang kurang baik.

b. Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang tahun 2025

Tabel 7. Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang tahun 2025

Kreativitas	Kinerja Pegawai						P Value	OR
	Baik		Kurang baik		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Baik	26	83,9%	5	16,1%	31	100%	0.000	8,21 (2,68 – 25,07)
Kurang baik	19	38,8%	30	61,2%	49	100%		
Total	45	56,2%	35	43,8%	80	100%		

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa dari 31 responden yang memiliki kreativitas baik terdapat 26 (83,9%) responden dengan kinerja baik dan 5 (16,1%) responden dengan kinerja kurang baik. Sedangkan dari 49 responden dengan kreativitas kurang baik terdapat 30 (61,2%) responden dengan kinerja kurang baik dan 19 (38,8%) responden dengan kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara kreativitas dengan kinerja pegawai RSUD Padang Panjang. Dari tabel diperoleh nilai OR 8,21 artinya kreativitas kurang baik berpeluang 8 kali menyebabkan kinerja yang kurang baik.

c. Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang tahun 2025

Tabel 8. Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan Kinerja Pegawai RSUD Padang Panjang tahun 2025

Tambahan Penghasilan Pegawai	Kinerja Pegawai						P Value	OR
	Baik		Kurang baik		Total			
	f	%	f	%	f	%		
Sesuai	28	62,2%	17	37,8%	45	100%	0.320	1,74 (0,71

Tidak Sesuai	17	48,6%	18	51,4%	35	100%	- 4,27)
Total	45	56,2%	35	43,8%	80	100%	

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa dari 45 responden yang menyatakan TPP sesuai terdapat 28 (62,2%) responden dengan kinerja baik dan 17 (37,8%) responden dengan kinerja kurang baik. Sedangkan dari 35 responden yang menyatakan TPP tidak sesuai terdapat 18 (51,4%) responden dengan kinerja kurang baik dan 17 (48,6%) responden dengan kinerja baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai p value $> 0,05$ yaitu 0,320 sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja pegawai RSUD Padang Panjang. Dari tabel diperoleh nilai OR 1,74 artinya TPP kurang baik berpeluang 1 kali menyebabkan kinerja yang kurang baik.

4. Analisa Multivariat

Analisa multivariat dalam penelitian ini menggunakan regresi logistic untuk menguji variabel independen mana yang memiliki hubungan lebih dominan terhadap variabel dependen. Variabel yang masuk dalam permodelan adalah variabel yang memiliki nilai p -value $< 0,25$ pada analisis bivariat.

Tabel 9. Variabel yang Menjadi Kandidat Model

Variabel	P-Value	OR	Keterangan
Kepribadian	0,000	9,67	Kandidat
Kreativitas	0,000	8,21	Kandidat
Tambahan Penghasilan Pegawai	0,320	1,74	Bukan Kandidat

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa dari hasil uji bivariat diperoleh variabel dependen kepribadian dan kreativitas memenuhi syarat p -value $< 0,25$ sehingga dapat disertakan dalam analisis multivariat.

Tabel 10. Hasil Analisis Uji Regresi Logistik

Variabel	Sig.	Exp (B)
Kepribadian	0,02	5.98
Kreativitas	0,16	4.47

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa variabel kepribadian merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang. Hasil uji regresi logistic diperoleh nilai Exp (B)/POR 5,98 artinya pegawai yang memiliki kepribadian kurang baik berisiko 6 kali lebih besar menyebabkan kinerja kurang baik bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kepribadian baik.

Hasil Penelitian Kualitatif

Analisis kualitatif didapatkan melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan informan penelitian yang berasal dari pegawai RSUD Padang Panjang.

1. Karakteristik Informan

Tabel 11. Karakteristik Informan

Kode	Informan	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Jabatan
IF1	Kabid Pelayanan	52 tahun	Perempuan	S2	25 tahun 6 bulan	Kepala bidang pelayanan
IF2	Kabid Keuangan	46 tahun	Perempuan	S1	16 tahun	Kabid Keuangan
IF3	Kepala Ruangan	45 tahun	Perempuan	Profesi Ners	15 tahun	Kepala Ruangan Paru
IF4	Kepala Ruangan	44 tahun	Perempuan	S1	15 Tahun 8 Bulan	Karu ruang farmasi
IF5	Staf medis	41 Tahun	Perempuan	S2 Spesialis	15 Tahun 9 Bulan	Dokter spesialis patologi klinik

IF6	Staf medis	37 tahun	Perempuan	S1 Kedokteran	6 tahun	Dokter Umum
IF7	Staf Pelayanan Keperawatan	49 tahun	Perempuan	Diploma III Kesehatan gigi	30 tahun	Perawat Gigi
IF8	Staf Pelayanan Penunjang	42 tahun	Perempuan	DIII	19 tahun 10 bulan	Fisioterapis

2. Komponen Input

Komponen input terdiri dari suatu kegiatan dalam pelaksanaannya sangat memerlukan kebijakan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta dana yang telah ditetapkan agar kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komponen input dengan uraian sebagai berikut:

a. Kebijakan

Adakah ada kebijakan atau aturan khusus terkait kinerja pegawai baik dari pusat atau dari RSUD Padang Panjang sendiri? Apakah kebijakan tersebut pernah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di RSUD Padang Panjang? Apakah kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Padang Panjang?

“Ada undang-undang Nomor 20 tahun 2023, Permenpan RB nomor 6 tahun 2022, peraturan PERWAKO seperti Perwali nomor 4 tahun 2023 dan Perwali nomor 11 tahun 2025 sampai ke peraturan direktornya, salah satunya diterapkan jam kerja, ditetapkan oleh perwako yang dimulai 7.30 sampai 14.00 6 hari kerja. 5 hari kerja 7.30-16.00 WIB. Kebijakan tersebut selalu disosialisasikan setiap tahunnya dan kalau ada perubahan juga disosialisasikan dan kebijakan tersebut sangat berpengaruh karena apa bila aturan tidak dilaksanakan berdampak pemotongan terkait kinerja tersebut, karena datang terlambat akan ada pemotongan kinerja yang bersangkutan”IF1

“Ada dan sudah disosialisasikan, kebijakan ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai”IF2, IF3, IF4, IF5, IF6, IF7

“Ada kebijakan tentang kinerja pegawai, pernah disosialisasikan, tapi kebijakan tersebut sama saja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai”IF8

Apakah ada kebijakan tentang penerimaan TPP bagi pegawai di RSUD Padang Panjang yang Bapak/Ibu ketahui? dan apakah pemberiannya sudah sesuai aturan?

“Ada, kebijakan penerimaan TPP ini diatur PERWAKO no 8 terkait sesuai besaran penerimaan sesuai berdasarkan kelas jabatan dan profesinya”IF1

“Ada dan sudah sesuai aturan”IF2, IF3, IF4

Berdasarkan hasil wawancara diatas, didapatkan informasi bahwa kebijakan adalah pedoman yang dipakai dalam pelaksanaan kinerja pegawai dan di RSUD Padang Panjang sudah ada regulasi atau kebijakan yang dipedomani dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai baik itu kebijakan dari pusat, provinsi maupun kabupaten/kota sendiri dan sudah disosialisasikan ke semua pegawai ASN. Untuk RSUD Padang Panjang sendiri mempedomani pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Perwali Nomor 4 tahun 2023 dan Perwali Nomor 11 Tahun 2025 yang memuat tentang target kinerja pegawai.

Tabel 12. Matrik Triangulasi Kebijakan Kinerja Pegawai

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Kebijakan yang digunakan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023	Kebijakan yang digunakan sudah mengacu pada peraturan perundangan	RSUD Kota Padang Panjang telah menggunakan pedoman peraturan	RSUD Kota Padang Panjang sudah memiliki kebijakan kinerja pegawai yaitu Undang-

tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Perwali Nomor 4 tahun 2023 dan Perwali Nomor 11 Tahun 2025 yang memuat tentang target kinerja pegawai	yang ada dan sudah disosialisasikan kepada semua pegawai termasuk bila ada perubahan-perubahan	perundangan, peraturan wali kota dan kebijakan-kebijakan lain di atasnya yang dikeluarkan oleh pemerintah	Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Perwali Nomor 4 tahun 2023 dan Perwali Nomor 11 Tahun 2025 yang memuat tentang target kinerja pegawai.
--	--	---	--

b. Sumber Daya Manusia

Bagaimana jumlah pegawai di RSUD Padang Panjang saat ini? Apakah sudah mencukupi untuk beban kerja dengan jumlah tenaga yang ada? Apakah dengan jumlah dan jenis tenaga pegawai di ruangan Bapak/Ibu saat ini memberikan kontribusi yang baik untuk kinerja rumah sakit?

“Ketenagaan pelayanan cukup besar, setiap unit tersedia tenaganya. cuma di bagian bidang pelayanan untuk ketenagaan masih ada yang kurang seperti spesialis pinjam rumah sakit lain jadi referal. Kalau untuk keperawatan sudah cukup. Solusi untuk spesialis kerja sama dengan RS lain. untuk kontribusi sudah cukup, ada beberapa personal yang belum maka perlu pemantauan atasan dari bidang masing-masing”....IF1

“Untuk kebutuhan tenaga sudah mencukupi dan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk kinerja rumah sakit”....IF2,IF3,IF4

“Sudah mencukupi dengan beban kerja yang ada”.....IF5, IF8

“Untuk tenaga dokter dengan beban kerja sekarang belum mencukupi”.....IF6

“untuk kebutuhan tenaga belum mencukupi”....IF7

Apakah selama ini SDM atau pegawai RSUD Padang Panjang diberikan pelatihan dan keterampilan untuk mendukung kinerjanya?

“Ada tapi belum mencapai 20 jam per orang per tahun. mengingat karena anggaran, selalu diusulkan kepimpinan”....IF1,IF2

“Ada Belum maksimal”...IF4

“Pernah, tapi tidak berkala dan belum optimal”...IF5

“Pernah dari dana BLUD (RSUD)”.....IF6,IF7

“Pernah tapi masih pakai dana sendiri”.....IF8

Bagaimana dengan kepribadian dan kreativitas pegawai sejauh ini? Apakah dilakukan penilaian secara berkala? Siapa yang melakukan penilaiannya? Bila iya, apakah diberikan reward atau punishment atas kekurangan dan kinerja pegawai tersebut?

“Penilaian belum continue, masih ada kelemahan penilaian dan evaluasi tapi untuk peningkatan penilaian ada tapi belum mendalam. Penilaian masih universal sehingga belum tercapai sedangkan untuk punishment ada diberikan dengan tahapan- tahapan seperti teguran lisan 1.2.3 dan tertulis reward belum bisa diberikan berupa fisik, baru berupa penghargaan terkait anggaran yang masih kurang”.....IF1

“Ada, punishment berupa pengurangan TPP, reward pemberian penghargaan sertifikat dan diutamakan untuk ikut pelatihan”.....IF2

“Ada berkala yang menilai atasan langsung dan kalau sekarang baru panismen kalau reward belum”...IF3,IF4

“Ada” ...IF5,IF7,IF8

“Ada insidental”IF6

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian didapatkan informasi bahwa secara umum jumlah tenaga atau pegawai di RSUD Padang Panjang sudah mencukupi, meskipun pada beberapa bagian seperti tenaga keperawatan dan dokter masih kurang mencukupi untuk beban kerja yang ada. Sedangkan untuk pelatihan dan keterampilan dalam menunjang kinerja belum dilakukan secara maksimal dan tidak mencukupi 20 jam per orang per tahunnya bahkan ada pelatihan yang dipakai dengan dana pegawai sendiri.

Tabel 13. Matrik Triangulasi Sumber Daya Manusia Kinerja Pegawai

c. Sarana dan Prasarana

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Dokumentasi	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Ketersediaan tenaga atau jumlah pegawai RSUD Padang Panjang dengan beban kerja, kontribusi terhadap kinerja rumah sakit dan pelatihan keterampilan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja pegawai	Dari wawancara mendalam yang dilakukan, ketersediaan tenaga atau jumlah pegawai sudah mencukupi untuk beban kerja yang ada dan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk kinerja rumah sakit namun ada beberapa tenaga seperti dokter spesialis dan tenaga dokter umum yang masih kurang mencukupi untuk beban kerja saat ini. Sedangkan untuk pelatihan dan keterampilan dalam menunjang kinerja belum dilakukan secara maksimal dan tidak mencukupi 20 jam/orang/tahunnya	Jumlah tenaga atau pegawai RSUD Padang Panjang cukup besar dan sudah mencukupi untuk beban kerja yang ada kecuali untuk tenaga dokter spesialis masih ada tenaga referral dan untuk pelatihan dan keterampilan pegawai belum dilakukan secara maksimal dan belum mencukupi 20 jam per orang per tahunnya	Di RSUD Padang Panjang jumlah tenaga atau pegawai sudah mencukupi untuk beban kerja saat ini, kecuali tenaga spesialis. Untuk pelatihan dan keterampilan pegawai belum terlaksana secara maksimal	Jumlah tenaga atau pegawai RSUD Padang Panjang cukup besar dan sudah mencukupi untuk beban kerja yang ada kecuali untuk tenaga dokter spesialis masih ada tenaga referral dan untuk pelatihan dan keterampilan pegawai belum dilakukan secara maksimal dan belum mencukupi 20 jam per orang per tahunnya. Namun dengan jumlah pegawai yang ada saat ini sudah dapat memberikan kontribusi yang baik untuk kinerja rumah sakit.

Menurut bapak/ibu apa saja sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja pegawai? Bagaimanakah ketersediaan sarana dan prasarana tersebut?

“Untuk menunjang pegawai dibidang pelayanan ada pemenuhan alat yang dibutuhkan untuk bekerja seperti alat kesehatan dan sarana pendukung seperti komputer, termasuk pelatihan in house training sangat menunjang untuk kinerja pegawai dan ketersediaannya saya rasa cukup untuk saat ini”.....IF1

“sudah mencukupi”.....IF2,IF3,IF6

“Belum maksimal dan belum mencukupi”.....IF4,IF5,IF7,IF8

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian didapatkan informasi bahwa ketersediaan sarana dan prasarana di RSUD Padang Panjang untuk menunjang kinerja pegawai sudah mencukupi pada beberapa bagian atau bidang pelayanan dan pada beberapa bagian lain ketersediaan sarana dan prasarana tersebut belum maksimal.

Tabel 14. Matrik Triangulasi Sarana dan Prasarana Kinerja Pegawai

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang	Dari wawancara mendalam yang dilakukan, ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang pada beberapa bagian pelayanan sudah mencukupi dan pada sebagian bidang lainnya belum maksimal pemenuhan kebutuhannya	Di RSUD Padang Panjang ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai pada beberapa bagian pelayanan sudah mencukupi dan pada sebagian bidang lainnya belum maksimal pemenuhan kebutuhannya	Sarana prasarana yang ada di RSUD Padang Panjang pada beberapa bagian pelayanan sudah mencukupi dan pada sebagian bidang lainnya belum maksimal pemenuhan kebutuhannya

d. Dana

Menurut bapak/ibu bagaimana ketersediaan dana untuk untuk menunjang kinerja pegawai? Dari mana sumber dana tersebut berasal?

“Ada fasilitasi pengusulan RBA, untuk mencukupi setiap tahun belum mencukupi tapi diadakan bertahap. Secara anggaran belum mencukupi, karena keterbatasan anggaran semua berasal dari BLUD tidak ada dari APBD. Belum mencukupi karena kebutuhan yang tinggi. untuk sumber dana berasal dari BLUD ada DAK fisik, gaji masih APBD”.....IF1

“Belum mencukupi, karena keterbatasan anggaran dan keterbatasan pendapatan RSUD yang masih belum mampu mengakomodir seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan yang menurut standar 20 jam per orang”.....IF2

“Ada, tapi terbatas karena berasal dari BLUD”.....IF4

Bila ada pegawai yang memiliki kinerja terbaik dan diberikan reward dari mana dananya berasal? Bila ada pelatihan untuk menunjang kinerja pegawai dari mana dananya berasal?

“BLUD”.....IF1,IF2,IF3,IF4

Apakah saat ini Bapak/Ibu dan pegawai menerima TPP?

“Sudah tidak lagi”...IF3,IF4,IF5,IF6,IF7,IF8

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian didapatkan informasi bahwa dana untuk menunjang kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang belum mencukupi karena adanya keterbatasan anggaran yang hanya berasal dari BLUD rumah sakit sendiri.

Tabel 15. Matrik Triangulasi Dana Kinerja Pegawai

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Ketersediaan dana untuk menunjang kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang	Dari wawancara mendalam yang dilakukan, ketersediaan dana untuk menunjang kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang belum mencukupi, karena hanya berasal dari dana BLUD bukan APBD	Di RSUD Padang Panjang ketersediaan dana untuk menunjang kinerja pegawai belum mencukupi karena keterbatasan anggaran yang hanya berasal dari BLUD rumah sakit	Ketersedian dana untuk menunjang kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang belum mencukupi karena terbatas dari dana BLUD rumah sakit

3. Komponen Proses

a. Perencanaan

Bagaimana perencanaan di RSUD Padang Panjang untuk meningkatkan kinerja pegawai? Siapa saja petugas yang terlibat dalam perencanaan tersebut?

“Kita hanya dibelanja pegawai tapi belum mencukupi dan prioritas terhadap unit yang membutuhkan dalam pengembangan profesi atau pelatihan pendidikan dan Setiap bidang mengusulkan untuk berikutnya diklat apa yang perlu dipersiapkan dan unit yang perlu dikirim diklat”.....IF1

“Dilakukan penilaian evaluasi kinerja secara berkala, dinilai nilainya siapa yang bagus sangat baik diberikan rekomendasi atau prioritas untuk pengembangan profesi atau pelatihan pendidikan dan untuk petugas terlibat kepegawaian dan atasan langsung dibidang masing-masing”.....IF2

“Rapat berjenjang Rapat karu, komite dan manajemen dan direktur”IF3,IF4

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian didapatkan informasi bahwa perencanaan untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang dilakukan rapat berjenjang mulai dari rapat karu, komite, manajemen dan direktur. Perencanaan ini berupa rencana pengembangan profesi atau pelatihan pendidikan pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 16. Matrik Triangulasi Perencanaan Kinerja Pegawai

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Perencanaan kegiatan untuk meningkatkan kinerja pegawai	Dari wawancara mendalam yang dilakukan, perencanaan kegiatan untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang dilakukan rapat berjenjang mulai dari rapat karu, komite, manajemen dan direktur. Perencanaan ini berupa rencana pengembangan	Di RSUD Padang Panjang perencanaan kegiatan untuk meningkatkan kinerja pegawai rapat berjenjang mulai dari rapat karu, komite, manajemen dan direktur. Perencanaan ini berupa rencana pengembangan profesi atau pelatihan pendidikan pegawai dan prioritas pada	Perencanaan dilakukan dengan rapat berjenjang dari mulai dari rapat karu, komite, manajemen dan direktur dan berdasarkan usulan dari setiap bidang dengan memperhatikan prioritas kebutuhan rumah sakit

	profesi atau pelatihan pendidikan pegawai	unit yang membutuhkan terlebih dahulu	
--	---	---------------------------------------	--

b. Pelaksanaan

Bagaimana penilaian kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang saat ini? Siapa saja yang melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai?

“Dari bidang pelayanan dari MENPAN RB ada penilaian ekinerja setiap 3 bulan, kalau keperawatan ada kredensial dan penilaian Ekin kepala bidang kalau kredensial kasi dan komite”....IF1

“Masih belum optimal dan yang menilai adalah Atasan langsung dan atasan dari atasan langsung”.....IF2

“Penilaian melalui ekinerja secara berkala dan yang menilai atasan langsung”....IF3,IF4,IF7,

“Penilaian kinerja berdasarkan ekin, SKP, DP3 akhir tahun dan dinilai oleh Kabid pelayanan secara berkala dan objektif”.....IF5

“Penilaian kinerja ekin dan SKP, Sudah sesuai dengan aturan yang dilakukan seperti ekin, dinilai oleh Kabid pelayanan, Atasan langsung dan dilakukan berkala”.....IF6

“Penilaian melalui ekinerja secara berkala dan yang menilai atasan langsung tapi belum objektif”....IF8

Apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai?

“Upaya saat ini menilai berdasarkan ekin tapi belum sepenuhnya. Kredensial ada ujiannya ini sangat bagus, jika tidak sesuai harus diletakkan diposisi yang sesuai kredensialnya.”.....IF1

“Pemberian TPP kembali”...IF3,IF7

Bagaimana pelaksanaan di lapangan apakah sudah sesuai dengan pedoman penilaian kinerja?

“Kredensial sudah. Ekin masih universal. Permasalahan nilai sama harusnya ada yang lebih spesifik, karena indikator sama aja. Solusi dari kita sendiri”.....IF1

“Sudah berjalan dengan baik”....IF2,IF3,IF5IF7

“Secara aturan sudah diatur, kendala merasa sungkan dinilai buruk, akhirnya kita nilai baik semua. Jadi yang riil belum karena kearifan lokal.”.....IF4

Apakah ada upaya yang dilakukan untuk membangun kepribadian dan kreativitas pegawai RSUD Padang Panjang sehubungan dengan kinerja pegawai? Bila ada sebutkan dan apakah berjalan dengan baik, apakah ada kendala?

“Kredensial sudah, ekin masih umum”.....IF1

“Ada berupa pelatihan”....IF2,IF3

“Dulu ada rencana meningkat motivasi tapi belum diterapkan kendalanya dianggaran”.....IF4

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian didapatkan informasi bahwa pelaksanaan penilaian kinerja pegawai RSUD Padang Panjang saat ini dari MENPAN RB ada penilaian ekinerja setiap 3 bulan, kalau keperawatan ada kredensial dan dinilai langsung oleh atasan masing-masing. Pelaksanaannya secara umum berjalan baik, namun terkadang kurang objektif dan ada rasa sungkan sehingga harus selalu diberikan penilaian baik.

Tabel 17. Matrik Triangulasi Pelaksanaan Kinerja Pegawai

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai RSUD Padang Panjang	Dari wawancara mendalam yang dilakukan, pelaksanaan penilaian kinerja pegawai RSUD Padang Panjang dilakukan penilaian ekinerja setiap 3 bulan, kalau keperawatan ada kredensial dan dinilai langsung oleh atasan masing-masing. Pelaksanaannya secara umum berjalan baik	Di RSUD Padang Panjang penilaian kinerja pegawai sudah berjalan baik dan sesuai aturan, dilakukan secara berkala namun masih kurang spesifik dan kurang objektif	Penilaian kinerja pegawai secara berkala menurut ekinerja setiap 3 bulan dan ada kredensial dari bidang keperawatan dan dinilai oleh atasan langsung, secara umum berjalan baik tapi penilaiannya kurang spesifik dan kurang objektif

c. Pengawasan

Bagaimana pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja pegawai? Setelah dilakukan pengawasan, bagaimana evaluasinya setelah itu?

“Pengawasan kinerja pegawai kedisiplinan berupa absensi kemudian kinerja secara berkala triwulanan seperti ekin dan tahunan dan evaluasi dilihat dari masa ke masa seperti evaluasi berdasarkan kinerja triwulan, dinilai oleh kepegawaian dan atasan langsung”.....IF1, IF2

“Pengawasan oleh atasan langsung dan evaluasi ada dilakukan berupa panggilan atau teguran oleh atasan”....IF4

“Ada”...IF6,IF7

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian, didapatkan informasi bahwa pengawasan terhadap kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang sudah dilakukan dengan baik secara berkala oleh atasan langsung. Bila evaluasi buruk atau tidak memuaskan akan dilakukan teguran oleh atasan.

Tabel 18. Matrik Triangulasi Pengawasan Kinerja Pegawai

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Pengawasan penilaian kinerja pegawai RSUD Padang Panjang	Dari wawancara mendalam yang dilakukan, pengawasan penilaian kinerja pegawai RSUD Padang Panjang dilakukan secara berkala triwulan oleh atasan langsung dan berjalan baik. Bila evaluasi buruk atau tidak memuaskan akan dilakukan teguran oleh atasan	Di RSUD Padang Panjang pengawasan penilaian kinerja pegawai sudah berjalan baik dan dilakukan secara berkala setiap triwulan oleh atasan	Pengawasan penilaian kinerja pegawai pegawai sudah berjalan baik dan dilakukan secara berkala setiap triwulan oleh atasan. Bila evaluasi buruk atau tidak memuaskan akan dilakukan teguran oleh atasan

4. Komponen Output

Bagaimana upaya penilaian kinerja pegawai RSUD Padang Panjang yang telah dilakukan selama ini?

“Belum efektif karena belum ada indikator pasti, indikator penilaian kinerja hanya dari atasan langsung”....IF1,IF2

“Kalau ekin sudah efektif, harapan penilaian kinerja jangan hanya panismen tapi juga ada reward”IF4

Bagaimana upaya membangun kepribadian dan kreativitas pegawai untuk menunjang kinerjanya sejauh ini?

“Sudah mendekati harapan ada penilaian kinerja dengan indikator penilaian kinerja sudah pasti dan terukur”....IF1,IF2

“Dibagian farmasi dengan penyegaran seperti rolling”IF4

“Sebaiknya diikuti workshop, seminar in hous training dan lain lain”...IF5,IF6

“Adanya pelatihan dan ada reward dan panismen”IF7

“adanya pelatihan kepribadian seperti publich speaking”...IF8

Bagaimana upaya pemberian TPP untuk menunjang kinerja pegawai sejauh ini?

“Kalau dalam pemberian TPP sudah efektif. Tapi saat ini TPP tidak ada, ketika TPP ada dibandingkan dengan ada TPP ada gairah kerja cukup drastis menurun. Yang diharapkan belum tercapai harapan tuntutan kinerja pegawai berbanding lurus dengan tambahan penghasilan”....IF1,IF2

“Saat ini sudah tidak ada lagi pemberian PP, kinerja menjadi menurun, semoga dikaji ulang tentang pemberian TPP termasuk besaran dan rumus pembagiannya”...IF3

“Belum efektif karena tidak ada TPP harapan ada TPP kembali untuk seluruh pegawai RS dan pegawai Padang Panjang”IF4,IF5,IF6

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian didapatkan informasi bahwa upaya penilaian kinerja dan membangun kepribadian dan kreativitas pegawai untuk menunjang kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang sudah cukup efektif dengan harapan dapat diberikan pelatihan, pendidikan dan reward serta pemberian tambahan penghasilan pegawai kembali untuk menunjang kinerja yang lebih baik.

Tabel 19. Matrik Triangulasi Output Kinerja Pegawai

Aspek yang Diperiksa	Indepth Interview	Metode Obsevasi	Kesimpulan
Output kinerja pegawai RSUD Padang Panjang	Pelaksanaan Penilaian Kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang telah dilaksanakan sesuai aturan, berkala dan berjalan	Di RSUD Padang Panjang Pelaksanaan Penilaian Kinerja pegawai di RSUD Padang Panjang telah dilaksanakan sesuai aturan, berkala dan berjalan baik namun diperlukan evaluasi lebih lanjut tentang	Perlu evaluasi ulang penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif dan perlu diberikan pelatihan, pendidikan dan reward kepada pegawai secara optimal untuk

	baik.	indikator penilaian dan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai	meningkatkan kinerja yang lebih baik
--	-------	--	--------------------------------------

KESIMPULAN

Secara kuantitatif, penelitian terhadap 80 responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai RSUD Padang Panjang memiliki kinerja yang baik (56,2%) dan menyatakan tambahan penghasilan pegawai (TPP) sudah sesuai (56,2%). Namun, sebagian besar responden justru memiliki kepribadian (55,0%) dan kreativitas (61,2%) yang tergolong kurang baik. Hasil uji statistik mengonfirmasi adanya hubungan signifikan antara kepribadian dan kreativitas terhadap kinerja pegawai, dengan variabel kepribadian sebagai faktor yang paling dominan berpengaruh. Sebaliknya, pemberian tambahan penghasilan ditemukan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Dari sisi kualitatif pada komponen input, kebijakan kinerja telah mempedomani regulasi ASN dan Perwali terbaru tahun 2025, dengan ketersediaan SDM yang sudah mencukupi meski masih terdapat dokter spesialis yang bersifat referral. Kendala utama terletak pada pelatihan dan keterampilan pegawai yang belum maksimal serta tidak memenuhi standar 20 jam per tahun. Selain itu, sarana prasarana di beberapa bidang pelayanan belum optimal, serta ketersediaan dana masih terbatas karena hanya bersumber dari anggaran BLUD.

Pada komponen proses dan output, sistem perencanaan melalui rapat berjenjang serta pengawasan berkala oleh atasan sudah berjalan dengan baik, termasuk adanya mekanisme evaluasi dan teguran. Meski penilaian kinerja dilakukan setiap tiga bulan, pelaksanaannya terkadang dinilai kurang objektif. Secara keseluruhan, upaya pembangunan kinerja, kepribadian, dan kreativitas di RSUD Padang Panjang dinilai sudah cukup efektif namun belum optimal, sehingga masih memerlukan penguatan pada aspek penilaian yang objektif, pemberian reward dan punishment, serta peningkatan program pelatihan.

REFERENSI

- Afrianti, F. (2024). Pengaruh Pengalaman, Kepribadian dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kumun Debai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 1131–1136.
- Anwar, A., Yasmin, D. R., & Kashif, S. (2022). The Impact of Employee Engagement on the Job Performance by the Mediating Role of Creativity. The Moderating Role of Leader Member Exchange. *City University Research Journal*, 12(2).
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 66–77.
- Asdar, M., Kasran, M., & Dewi, S. R. (2025). Pengaruh Kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kota Palopo. *Jurnal Edunomika*, 9(2), 1–17.
- Azim, F. (2022). *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Kecamatan Bogor Utara*. Universitas Pakuan Bogor.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. Rizky.
- Diharto, A. K. (2022). *Manajemen Inovasi dan Kreativitas*. CV. Gerbang Media Aksara.
- Ermayeti. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kualitas Pelayanan di RSUD Sijunjung Tahun 2023*. Universitas Fort De Kock Bukittinggi.

- Hasanuddin, Singgamiari, E., Faisal, Ritonga, A., Nasution, I., Wasesa, S., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 4(2), 804–813.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Indra, Y. M., Yenni, Z., & Lusiana. (2022). Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator. *Jurnal of Business and Economics*, 7(3), 266–278.
- Irawanto, Saputra, R. W., Ayuningtyas, & Priono, S. (2024). Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 12–22.
- Kemenkes RI. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia 2023*.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Mujito, & Djuwadi, G. (2018). *Buku Ajar Pengembangan Kepribadian*. Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2019). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10–16.
- Naveed, M. A., Iqbal, J., Asghar, M. Z., Shaukat, R., & Seitamaa-hakkarainen, P. (2023). Information Literacy as a Predictor of Work Performance: The Mediating Role of Lifelong Learning and Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(1).
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pakihi, M. N. M., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Unismuh*, 3(1).
- Pangestu, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Peraturan Wali Kota Padang Panjang. (2022). *Perubahan Kedua Atas Peraturan Wali Kota Padang Panjang Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Untuk Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang*.
- Ramadhanti, T. A., Brasit, N., & Reni, A. (2023). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Paulus Journal of Accounting*, 5(3), 171–178.
- Rudsyi, G., Rimbano, D., & Hendrik, B. (2021). Pengaruh Kerjasama dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Interprof*, 7(1), 38–51.
- Sadewa, A. A. ., & Yulianti, E. (2024). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dimoderasi Oleh LMX. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 109–124.
- Salampessy, M., Suhariyanto, D., & Mesra, R. (2023). *Kebijakan Publik*. CV Gita Lentera.
- Salju. (2022). Analisis Dampak Kepribadian dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), 325–334.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina.
- Sudirman, Yuniarti, R., & Oktarianita. (2023). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Ara Digital Mandiri.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suharyat, Y., Summual, A. K., & Yudaningsih, N. (2023). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(1), 51–61.
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance : Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(1), 17–41.
- Tian, Q., Li, Y., & Liu, Y. (2021). Leader Humility and Team Creativity : The Role of Team Information Sharing, Psychological Safety and Power Distance. *Journal of Business Research*, 134, 683–693.
- Widyawati, M., Suhartono, & Mastura, L. M. (2022). Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big Five Personality Trait Model Di RSUD Tuban. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(2), 461–462.
- Yusrita, & Sundari, W. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 119–125.