

Original Article

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan terhadap Pelayanan di Rumah Sakit Daerah Kalabahi Tahun 2023

Sovie Iriani Makunimau*

Rumah Sakit Daerah Kalabahi

Jl. Dr. Sutomo No.8, Kalabahi Kota, Kec. Tlk. Mutiara, Kabupaten Alor, Nusa Tenggara Timur

*Email: sovieiriani@gmail.com

Abstract

Background: The hospital is the main health facility for the community, so it is expected that the hospital has a good image (quality) in the eyes of its customers. This is largely determined by the quality of its human resources. Based on this educational background, SDMKG is expected to be able to support quality hospital services. This is done to get health workers who are capable, skilled, qualified, and willing to achieve high work productivity and can deal with various problems and solve them intelligently, properly, and correctly. Based on the results of the interviews, it turned out that it was not by the desired expectations because of the declining health performance of workers so it had a direct impact on service.

Objectives: The purpose of this study was to determine the motivational, leadership, and imbalance factors that affect the performance of health workers towards services at the Kalabahi Hospital in 2023.

Method: The type of research used in this research is analytical quantitative research with a cross-sectional approach. The sample was obtained using total sampling obtained from the total population, namely all health workers working at the Kalabahi Regional Hospital in 2023 totaling 110 people. Data collection was carried out through face-to-face meetings with respondents by distributing questionnaires which were closed. In this analysis, the chi-square test was used to determine this effect using a significance level of 5% (0.05).

Result: The results of the chi-square test research show that the motivation value ($p=0.012$), the appreciation value ($p=0.024$), and the leadership value ($p=0.134$).

Conclusion: Motivational factors greatly influence the performance of health workers and also the majority of health workers whose performance is less good is greatly influenced by the reward factors they receive, thus influencing service performance. Meanwhile, leadership factors do not influence the performance of health workers at Kalabahi Hospital.

Keywords: leadership, motivation, performance rewards.

Editor: WK

Hak Cipta:

©2023 Artikel ini memiliki akses terbuka dan dapat didistribusikan berdasarkan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons, yang memungkinkan penggunaan, distribusi, dan reproduksi yang tidak dibatasi dalam media apa pun, asalkan nama penulis dan sumber asli disertakan. Karya ini dilisensikan di bawah **Lisensi Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 Internasional**.

Pendahuluan

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar masyarakat. Karena kesehatan merupakan faktor utama kesejahteraan masyarakat maka kesehatan sudah semestinya menjadi perhatian utama pemerintah pusat maupun daerah sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan publik.¹ Fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan masyarakat. Rumah sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik dan pelayanan perawatan yang mana dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap.²

Dalam organisasi rumah sakit, upaya untuk menciptakan rumah sakit yang mempunyai citra baik (berkualitas) dimata pelanggannya sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. SDM dilayanan kesehatan (tenaga kesehatan dan non kesehatan) pada dasarnya telah terspesialisasi secara jelas, karena telah mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas yang mereka kerjakan. Berdasarkan latar belakang pendidikan itulah SDMK diharapkan mampu menunjang pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Sebagai perusahaan pelayanan jasa, rumah sakit menghasilkan produk yang bersifat tidak berwujud atau *intangible*, maka SDMK merupakan unsur yang sangat penting baik dalam produksi maupun penyampaian jasa dalam pelayanan berkualitas di rumah sakit.³

Sumber daya manusia kesehatan yang paling dominan dan paling potensial dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan. Semakin pesatnya perkembangan rumah sakit semakin tinggi pula tuntutan masyarakat akan kualitas serta mutu pelayanan kesehatan. Sejalan dengan hal itu tentunya diperlukan peningkatan akan kinerja tenaga kesehatan. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan tenaga kesehatan yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar.^{4,5}

Rumah Sakit Daerah Kalabahi merupakan Rumah Sakit Pemerintah Daerah yang menjadi rumah sakit rujukan dari Puskesmas yang tersebar di Kabupaten Alor, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*). RSDK berperan sebagai ujung tombak dalam pembangunan kesehatan masyarakat, harus terus meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui peningkatan kinerja pelayana dalam rangka memajukan kesejahteraan umum.⁶

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan dengan metode wawancara yang dilakukan pada Bulan Mei Tahun 2022 di Rumah Sakit Daerah Kalabahi didapatkan informasi dari 5 nakes dan 10 pasien. 5 nakes menyatakan semenjak keputusan pemerintah melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) mengenai penghapusan tenaga honorer, terdapat perubahan yang mengakibatkan menurunnya motivasi tenaga kesehatan, yang mana hal itu juga mempengaruhi harapan dan perilaku atasan dalam memberikan arahan serta masukan terhadap tenaga kesehatan. 8 pasien menyatakan kurang puas selama menjalani pengobatan, karena pelayanan yang diberikan kurang efektif dan efisien. Tenaga kesehatan dinilai kurang ramah, kurang sabar dalam menangani pasien, serta lambat dalam memberikan pelayanan. Sedangkan 2 pasien lainnya

menyatakan puas akan pelayanan yang diterima.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani dkk. (2021) dengan metode penelitian kualitatif didapatkan hasil penelitian yang dilakukan pada staf bagian umum di RSUD DR Fauziah Bireuen dengan variabel sikap, imbalan, motivasi, kepemimpinan dan desain pekerjaan didapatkan hasil positif sehingga disimpulkan bahwa sikap, imbalan, motivasi, kepemimpinan dan desain pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja staf bagian umum di rumah sakit.⁷ Fadhilatul dkk. (2022) juga melakukan penelitian menggunakan metode *systematic review* yang dilakukan pada Tahun 2022 yang mana penelitian tersebut menggabungkan lebih dari satu penelitian dengan topik yang sama sehingga didapatkan kesimpulan dari hasil penelitian pada variabel motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja lebih kecil dari pada taraf signifikansi, maka motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja di rumah sakit.⁸

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor motivasi, kepemimpinan dan ketidakseimbangan yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan di RSUD Kalabahi Tahun 2023.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik. Jenis penelitian kuantitatif ini digunakan karena peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dalam pengumpulan data dengan pendekatan *Cross-Sectional*.⁹ Sampel di peroleh menggunakan *Total Sampling* yang didapat dari jumlah keseluruhan populasi yaitu seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Daerah Kalabahi Tahun 2023 berjumlah 110 orang. Pada penelitian kali ini akan meneliti variabel motivasi, imbalan dan kepemimpinan. Perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada metode penelitian, tempat, tahun dan sampel penelitian yang mana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di RSD Kalabahi Tahun 2023 dengan sampel seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di RSD Kalabahi. Pengumpulan data dilakukan melalui tatap muka secara langsung dengan responden dengan penyebaran kuesioner yang merupakan angket tertutup.

Selanjutnya pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam analisis. Peringkasan data kategorik menggunakan analisis deskriptif standar SPSS untuk distribusi frekuensi dengan ukuran persentase atau proporsi. Pada analisis ini menggunakan uji *Chi-square* untuk mengetahui pengaruh tersebut dengan menggunakan tingkat kemaknaan 5% (0,05). Bila *P-value* < 0,05 artinya terdapat pengaruh yang bermakna antara kedua variabel tersebut, sehingga H₀ di tolak dan H_a diterima. Namun apabila *P-value* > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang bermakna antara variabel tersebut, sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak (Juneris, 2021).

Hasil

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Tenaga kesehatan di RSD Kalabahi Tahun 2023

| Variabel | Jumlah | Persentase % |
|---------------------------------|--------|--------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-Laki | 32 | 29,1 |
| Perempuan | 78 | 70,9 |
| Usia / Umur | | |
| 17-25 Tahun (Masa Remaja Akhir) | 22 | 20,0 |
| 26-35 Tahun (Masa Dewasa Awal) | 40 | 36,4 |
| 36-45 Tahun (Masa Dewasa Akhir) | 19 | 17,3 |
| 46-55 Tahun (Masa Lansia awal) | 15 | 13,6 |
| 56-65 Tahun (Masa Lansia Akhir) | 9 | 8,2 |
| >66 Tahun (Masa Manula) | 5 | 4,5 |
| Pendidikan | | |
| Megister / Doktor | 4 | 3,6 |
| Serjana | 41 | 37,3 |
| Diploma | 50 | 45,5 |
| SMA | 15 | 13,6 |
| Pendapatan | | |
| < 3 juta | 15 | 13,6 |
| 3-5 juta | 70 | 63,6 |
| 6-10 jut | 25 | 22,7 |

Tabel 1 diatas menunjukkan responden yang ada pada RSD Kalabahi paling tinggi adalah perempuan dengan 70,9% dan yang paling rendah adalah laki-laki 29,1%. Umur menunjukkan distribusi responden yang paling tinggi adalah kelompok umur 26-35 tahun (masa dewasa awal) sebanyak 36,4% dan yang paling rendah adalah kelompok umur 66 tahun keatas (masa manula) sebanyak 4,5%. Pendidikan responden menunjukkan yang paling tinggi adalah Diploma/ DIII sebanyak 45,5% dan yang paling rendah adalah Megister/ Doktor sebanyak 3,6%. Pendapatan responden menunjukkan yang paling tinggi adalah 3-5 juta sebanyak 63,6% dan yang paling rendah adalah < 3 juta sebanyak 13,6%.

Tabel 2. Crosstab Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Imbalan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSD Kalabahi Tahun 2023

| Variabel Independen | Kriteria | % | Kinerja | | Total | P-value |
|---------------------|-------------|-------|---------|-------------|-------|---------|
| | | | Baik | Kurang Baik | | |
| Motivasi | Tinggi | N | 16 | 32 | 48 | ,012 |
| | | % | 14,5% | 29,1% | 43,6% | |
| | Rendah | N | 25 | 37 | 62 | |
| | | % | 22,7% | 33,6% | 56,4% | |
| Total | N | 41 | 69 | 110 | | |
| | % | 37,3% | 62,7% | 100% | | |
| Kepemimpinan | Baik | N | 16 | 34 | 50 | ,134 |
| | | % | 14,5% | 30,9% | 45,5% | |
| | Kurang Baik | N | 25 | 35 | 60 | |
| | | % | 22,7% | 31,8% | 54,5% | |
| Total | N | 41 | 69 | 110 | | |
| | % | 37,3% | 62,7% | 100% | | |
| Imbalan | Sesuai | N | 23 | 28 | 51 | ,024 |
| | | % | 20,9% | 25,5% | 46,4% | |



| | | | | | |
|-------|---------------|---|-------|-------|-------|
| | Kurang Sesuai | N | 18 | 41 | 59 |
| | | % | 16,4% | 37,3% | 53,6% |
| Total | | n | 41 | 69 | 110 |
| | | % | 37,3% | 62,7% | 100% |

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang motivasi dengan kinerjanya tinggi sebanyak 48 orang (43,6%) dan responden yang motivasi dengan kinerjanya rendah sebanyak 62 orang (56,4%). Hasil uji statistik *Chi-square* diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,012$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dimana nilai $P\text{-value} < \alpha (0,05)$ sehingga terdapat pengaruh yang bermakna antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan yang mana hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang kepemimpinan dengan kinerjanya baik berjumlah 50 orang (45,5%) dan responden yang kepemimpinan dengan kinerjanya kurang baik berjumlah 60 orang (54,5%). Hasil uji statistik *Chi-square* diperoleh nilai $P\text{-value} = 0,134$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dimana nilai $P\text{-value} > \alpha (0,05)$ sehingga tidak terdapat pengaruh yang bermakna antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan yang mana hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini ditolak.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 110 responden yang imbalan dengan kinerjanya sesuai berjumlah 51 orang (46,4%) dan responden yang imbalan dengan kinerjanya kurang sesuai berjumlah 59 orang (53,6%). Hasil uji statistik *Chi-square* diperoleh nilai $P\text{-value} = 0,024$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel imbalan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dimana nilai $P\text{-value} < \alpha (0,05)$ sehingga terdapat pengaruh yang bermakna antara imbalan dan kinerja tenaga kesehatan yang mana hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Motivasi

Menjawab tujuan penelitian pertama yaitu mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSD Kalabahi Tahun 2023. Berdasarkan hasil yang di peroleh dari uji *Chi-square* pada variabel motivasi nilai $P\text{-value} < \alpha (0,05)$ yaitu ($0,012 < 0,05$) maka disimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini dilakukan di RSD Kalabahi membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan.

Hasil penelitian yang didapat menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan di RSD Kalabahi. Ini juga menunjukkan bahwa motivasi dengan kategori yang paling dominan adalah motivasi rendah dengan 62,9% yang mana hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhilatul dkk. (2022), yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan faktor motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit.⁸ Menurut Hasibuan (2017) motivasi dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Berdasarkan teori tersebut dapat kita lihat bahwa sebesar 43,6% tenaga kesehatan dengan

motivasi tinggi sedangkan 56,4% tenaga kesehatan lainnya dengan motivasi rendah disebabkan karena responden memiliki penghasilan yang kurang sesuai sehingga terjadinya motivasi negatif yang berdampak langsung pada kinerja responden tersebut.¹⁰

Hal itu sejalan dengan penelitian (Siregar, 2021) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan bahwa motivasi yang rendah empat kali lebih mungkin untuk berkinerja buruk. Hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan karena rasa tanggung jawab untuk lebih meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan, serta motivasi dalam arti pasif akan muncul sebagai upaya positif dan bertindak atas potensi yang dimiliki tenaga kesehatan. Tenaga kerja, tujuan produktif dan pencapaian keberhasilan berasal dari dalam dan luar diri seseorang, biasa disebut dengan faktor intrinsik dan ekstrinsik.¹¹

Kepemimpinan

Menjawab tujuan penelitian kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSD Kalabahi Tahun 2023. Berdasarkan uji *Chi-square* pada variabel kepemimpinan nilai $P\text{-value} > \alpha$ (0,05) yaitu (0,134 > 0,05) maka disimpulkan tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini dilakukan di RSD Kalabahi mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan bukan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan.

Hasil penelitian yang didapat menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan di RSD Kalabahi. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan kategori yang paling dominan adalah baik dengan 72,1% yang mana hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam memberikan arahan dan masukan tugas pelayanan kepada tenaga kesehatan yaitu baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Posuma, 2013) tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menemukan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi sehingga disimpulkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada harus lebih ditingkatkan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik. Pemimpin masih kurang dalam berkomunikasi dengan karyawan, masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan. Pemimpin sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan komunikasi dengan para karyawan, harus selalu memberi motivasi kerja agar kinerja yang dihasilkan semakin baik.¹²

Menurut (Kartono, 2013) seorang pemimpin harus memiliki kemampuan analisis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Berdasarkan teori tersebut dapat kita lihat sebanyak 45,5% responden dengan pengaruh kepemimpinan yang baik dan 54,5% responden dengan pengaruh kepemimpinan yang kurang baik. Hal ini disebabkan pemimpin masih kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan, masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan pemimpin kepada karyawan.¹³

Imbalan

Menjawab tujuan penelitian ketiga yaitu mengetahui pengaruh imbalan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSD Kalabahi Tahun 2023. Berdasarkan uji *Chi-square* pada variabel imbalan nilai $P\text{-value} < \alpha$ (0,05) yaitu (0,024 < 0,05) maka disimpulkan adanya

pengaruh imbalan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini dilakukan di RSD Kalabahi membuktikan bahwa imbalan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan.

Hasil penelitian yang didapat menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara imbalan dan kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan di RSD Kalabahi. Hasil ini menunjukkan bahwa imbalan dengan kategori yang paling dominan adalah imbalan kurang sesuai dengan 64,8% yang mana hasil ini menunjukkan bahwa imbalan yang diterima tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fitriani dkk (2021) tentang imbalan, kepemimpinan, motivasi, sikap dan desain pekerjaan terhadap kinerja staff bagian umum rumah sakit bahwa imbalan yang diberikan tidak rutin sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan dengan imbalan yang diberikan rumah sakit.⁷ Menurut (Nawawi, 2015) imbalan dapat berupa kompensasi, insentif, tunjangan dan penghargaan. Dari teori tersebut dapat kita lihat bahwa sebanyak 46,4% tenaga kesehatan dengan imbalan yang baik sedangkan 53,6% tenaga kesehatan lainnya dengan imbalan kurang baik. Hal ini dikarenakan imbalan/ penghasilan yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, tingginya kebutuhan tetapi rendahnya pemasukan membuat responden merasa tidak nyaman dalam melakukan pelayanan kesehatan, selain itu jumlah insentif yang masih rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima dalam memberikan pelayanan membuat responden merasa tidak adil dalam menerima upah, sehingga berdampak secara langsung pada kinerja responden.¹⁴

Hal ini memberikan konfirmasi empiris dan interpretasi tentang pentingnya imbalan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Imbalan yang ditawarkan kepada karyawan memiliki dampak besar pada kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Rumah sakit yang menetapkan besaran gaji dengan mempertimbangkan standar hidup normal memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Karena motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya mata pencaharian karyawan dan keluarganya.¹⁵

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan di Rumah Sakit Daerah Kalabahi Tahun 2023, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh motivasi dari kinerjanya tenaga kesehatan terhadap pelayanan di RSD Kalabahi memiliki korelasi yang kuat, faktor motivasi tenaga kesehatan di RSD Kalabahi mayoritas memiliki motivasi rendah yaitu 56,4% responden dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,012 < 0,05$) artinya dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa faktor motivasi sangat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Pengaruh Imbalan dari kinerjanya tenaga kesehatan terhadap pelayanan di RSD Kalabahi memiliki keterkaitan yang kuat yang mana mayoritas memiliki imbalan yang kurang sesuai yaitu 53,6 % responden dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,024 < 0,05$). Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan memiliki kinerja kurang baik sangat dipengaruhi oleh faktor imbalan yang diterimanya sehingga mempengaruhi kinerja terhadap pelayanan. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSD Kalabahi dapat dilihat dari nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha lebih ($0,134 < 0,05$). Hasil ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan terhadap pelayanan.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini independen dari konflik kepentingan baik individu maupun kelompok.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing dan penguji yang telah memberikan pengarahan, juga kepada Rumah Sakit Daerah Kalabahi yang telah memberikan fasilitas dalam penelitian ini.

Pendanaan

Penelitian ini didanai oleh dana peneliti.

References

1. Calundu R. Manajemen Kesehatan. Vol. 1. Sah Media; 2018. Available from: <http://repository.stikes-bhm.ac.id/id/eprint/68>
2. Herlambang S. Manajemen pelayanan kesehatan rumah sakit. Yogyakarta Gosyen Publ. 2016;18.
3. Alfina TA. Analisis Mutu Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Tingkat IV Kota Madiun Tahun 2019. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun; 2019. Available from: <http://repository.stikes-bhm.ac.id/id/eprint/580>
4. Kirana KC, Ratnasari RT. Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM). Gosyen Publishing, Sleman Yogyakarta; 2017. Available from: <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/58316>
5. Ariga RA. Buku Ajar Implementasi Manajemen Pelayanan Kesehatan Dalam Keperawatan. Deepublish; 2020.
6. Rum MR. Pengaruh Kepatuhan Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. J Ilm Kesehat. 2019;18(1):4–9. <https://doi.org/10.33221/jikes.v18i1.191>
7. Fitriani AD, Nadapdap TP. Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Staf Bagian Umum Di Rsud. Dr. Fauziah Bireuen Tahun 2019. J Healthc Technol Med. 2022;7(2). <https://doi.org/10.33143/jhtm.v7i2.1774>
8. Hasnah F, Asyari DP. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. JUKEJ J Kesehat Jompa. 2022;1(1):89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.Vol1.Iss1.209>
9. Rahmi R. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Penulisan Karya Ilmiah. 2022. Available from: https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/5849/1/210422_Kuantitatif%20%281%29.pdf
10. Hasibuan AN. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. Al-Masharif J Ilmu Ekon dan Keislam. 2017;5(1):42–54. <https://doi.org/10.24952/masharif.v5i1.1404>
11. Junerti S, Azra TA, Sanito H, Taufiq TBZA, Siregar D. Pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan pemerintah kabupaten labuhanbatu. JRMB (Jurnal Ris Manaj Bisnis). 2021;6(2):131–40. [10.30743/jrmb.v6i2.4648](https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4648)
12. Posuma CO. Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. J Emba J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2013;1(4). <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2748>
13. Kartono K. Pemimpin dan kepemimpinan: apakah kepemimpinan Abnormal itu? 2010;
14. Abd Rani NA, Baharum MR, Akbar ARN, Nawawi AH. Perception of maintenance management strategy on healthcare facilities. Procedia-Social Behav Sci. 2015;170:272–81. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.037>
15. Dadag IAP. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di Rumah Sakit Griya Husada Madiun Tahun 2017. 2017. Available from: <http://repository.stikes-bhm.ac.id/id/eprint/68>