

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT PERTAMINA BINTANG AMIN BANDAR LAMPUNG TAHUN 2020

Niputu Sudiadnyani^{1*}, Lolita Sary², Nova Muhani³, Khoidar Amirus⁴, Neno Fitriyani Hasbie⁵

¹Departemen Anatomi, Program Studi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Malahayati, Indonesia

²⁻⁵Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Malahayati, Indonesia

*) Email Korespondensi: adnyaniluh@yahoo.com

Abstract : Factors Affecting The Performance of Health Personnel at Pertamina Bintang Amin Hospital Bandar Lampung In 2020. *The availability and empowerment of human resources (HR) is needed in achieving health development, because quality services that are affordable to all levels of society will not be realized if they are not supported by the readiness of good human resources. From the data at Pertamina Bintang Amin Hospital in Bandar Lampung. The results of the average performance measurement of doctors were obtained at 80.4%, where this achievement is still below the performance target of doctors at Pertamina Bintang Amin Hospital, which is 100%. The purpose of this study was to determine the factors that affect the performance of health practitioner at Pertamina Bintang Amin Hospital Bandar Lampung in 2020. Type of quantitative research with a cross sectional design, the population of all health practitioner was 269. The size of the sample using the Lameshow Test Hypothesis Two Proportion obtained a sample of 174 people. The sampling technique used Cluster Sampling, because it consists of 15 rooms. Collecting data using a questionnaire sheet and data analysis using logistic regression statistical tests. The results showed that the performance of health practitioners was in the good category (58%), the motivation was in the poor category (51.10%), the supervision was in the poor category (51.70%). High category income / salary (60.30%). Career development in the category of no career development (72.40%). There is a relationship of motivation (p-value 0.0001 <a0.05), OR: 11,459. There is a relationship of supervision (p-value 0,000 <a0,05), OR: 9,516. There is an income / salary relationship (p-value 0,000 <a 0.05), OR: 9,382. There is a relationship with career development (p-value 0.000 <a 0.05), OR: 5.328. The dominant factor related to performance is motivation (p-value 0,000, OR: 9,297). It is recommended that the hospital conduct a performance appraisal of all health practitioners in accordance with their respective fields, reward health practitioner who work well and provide opportunities for career development and it is recommended that hospital supervisors improve cooperation with health practitioners.*

Keywords: *Performance, Motivation, Supervision, Career Development*

Abstrak : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia yang baik. Dari data di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Hasil pengukuran rata-rata kinerja dokter diperoleh

sebesar 80,4% dimana capaian ini masih dibawah target kinerja dokter RS Pertamina Bintang Amin yaitu sebesar 100%. Tujuan penelitian ini diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Jenis penelitian kuantitatif, dengan rancangan *cross sectional*, populasi seluruh tenaga kesehatan sebanyak 269. Besarnya sampel menggunakan rumus *Lameshow Uji Hipotesis Dua Proporsidiperoleh sampel* 174orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*, karena terdiri dari 15 ruangan. Pengambilan data menggunakan lembar kuesioner dan analisis data menggunakan uji statistik *logistic regression*. Hasil penelitian diketahui kinerja tenaga kesehatan kategori baik (58%). Motivasi kategori kurang baik (51,10%). Supervisi kategori kurang baik (51,70%). Pendapatan/gaji kategori tinggi (60,30%). Pengembangan karir kategori tidak ada pengembangan karir (72,40%). Ada hubungan motivasi (*p-value* 0,0001 < α 0,05), OR:11,459. Ada hubungan supervisi (*p-value* 0,000 < α 0,05), OR:9,516. Ada hubungan (*p-value* 0,000 < α 0,05), OR: 9,382. Ada hubungan pengembangan karir (*p-value* 0,000 < α 0,05), OR: 5,328. Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja yaitu motivasi (*p-value* 0,000, OR:9,297). Disarankan pihak rumah sakit melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh tenaga kesehatan sesuai dengan bidangnya masing-masing, memberikan reward terhadap tenaga kesehatan yang bekerja dengan baik dan memberi kesempatan dalam pengembangan karir serta supervisor Rumah Sakit agar meningkatkan kerja sama dengan tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Supervisi, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan investasi untuk mendukung pembangunan ekonomi serta memiliki peran penting dalam upaya penanggulangan kemiskinan. Oleh karenanya, pembangunan kesehatan nasional diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis (Muntaha, 2017). Ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia yang baik yang memberikan fokus perhatian pada langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tenaga kerja yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja (Ilyas, 2012).

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dalam teorinya Gibson dan Ivancevich mengemukakan bahwa faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi merupakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja (Ilyas, 2012).

Jika dilihat secara lebih luas, motivasi terbukti berpengaruh langsung dan nyata terhadap kinerja karyawan

rumah sakit (Muntaha & Mufrihah, 2017) serta terdapat juga hubungan yang nyata antara motivasi kerja dan kinerja petugas pelayanan resep obat. Sangat sedikit penelitian yang melihat pengaruh Motivasi terhadap kinerja yang meliputi Karakteristik pribadi (umur, sex, pengalaman, orientasi medical, gaya komunikasi), motivasi, pendapatan dan gaji, keluarga, organisasi, supervisi dan pengembangan karier, secara kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan (Ilyas, 2012).

Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (RSPBA) merupakan salah satu rumah sakit swasta tipe C yang ada di Bandar Lampung. RS Pertamina Bintang Amin merupakan rumah sakit swasta yang ramai pasien baik rawat jalan ataupun rawat inap. Ditambah dengan adanya BPJS dimana semua kalangan bisa berobat rawat jalan ataupun rawat inap di Rumah Sakit manapun sesuai tipenya, sehingga terjadi peningkatan jumlah pasien diseluruh Rumah Sakit khususnya RS Pertamina Bintang Amin. Untuk tetap mempertahankan kualitas pelayanan maka kinerja dokter juga harus ditingkatkan.

Dari data yang didapat di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung menggunakan indikator kinerja dokter, dokter spesialis, dokter umum dan dokter gigi yang masing-masing dokter spesialis menggunakan indikator kinerja dokter berbeda pada setiap bagiannya. Indikator ini dinilai setiap satu tahun sekali oleh setiap bagian SMF di komite medik. Hasil presurvey dari 23 dokter poliklinik RS Pertamina Bintang Amin yang terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, dan dokter gigi. Hasil pengukuran rata-rata kinerja dokter diperoleh sebesar 80,4% dimana capaian ini masih dibawah target kinerja dokter RS Pertamina Bintang Amin yaitu sebesar 100%. Jika di lihat dari penilaian kinerja dokter didapatkan data kinerja yang belum tercapai yaitu pelaksanaan time out dokter spesialis yang melaksanakan sebesar 1x, dengan target 2x. Menerima komplain dari pasien atau keluarga pasien baik dokter spesialis, yang menerima sebesar 1x, sementara target pada indikator kerja dokter

sebesar 2x. Menerima complain dari TS, Sejawat, Staf, dokter spesialis, yang menerima sebesar 1x, sementara target indikator kinerja dokter sebesar 2x. Resume medik terbaca, lengkap dan tepat dokter spesialis, yang melaksanakan sebesar 0, dengan target indikator kinerja dokter sebesar 1x. Menghadiri rapat tim medis oleh dokter spesialis, belum tercapai dimana pencapaian 1x target pada indikator kinerja dokter sebanyak 2x.

Dari hasil survei dengan melakukan wawancara terhadap 10 orang tenaga kesehatan diketahui bahwa masih menghadapi masalah motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat bahwa terdapat 6 (60%) tenaga kesehatan mengatakan masih ada yang meninggalkan jadwal dinas dengan alasan ada urusan keluarga, tenaga kesehatan mengatakan kurang semangat karena tidak ada reward untuk tenaga kesehatan yang berprestasi. tenaga kesehatan non pegawai tetap mengatakan tidak ada jaminan kesehatan, tenaga kesehatan mengatakan pembagian insentif yang tidak jelas, masih ada tenaga kesehatan mengantikan jam dinas oleh tenaga kesehatan lainnya dengan imbalan. Terdapat tenaga kesehatan mengatakan soal gaji masih kurang dari kebutuhan hidup dan terdapat 2 (20%) tenaga kesehatan mengatakan hubungan rekan kerja kadang kurang baik. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2019 s/d Juni Tahun 2020. Penelitian ini telah dilaksanakan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Berdasarkan jumlah minimal sampel (n=158) ditambah 10% untuk mencegah terjadinya dropout sehingga membutuhkan 174 tenaga kesehatan. Dalam pengambilan sampel

dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster Sampling yaitu teknik pengambilan sampel bukan terdiri dari individu atau perorangan tetapi dari kelompok (cluster) dalam hal ini ruangan (contoh IGD, Poliklinik, ICU, VK, Fisioterapi, dll). Peneliti tidak mendaftarkan semua anggota atau unit yang ada didalam populasi tetapi cukup mendaftarkan banyaknya kelompok yang ada didalam populasi, kemudian mengambil beberapa sampel berdasarkan kelompok tersebut. Peneliti menggunakan teknik cluster Sampling karena terdiri dari 15 ruangan (kelompok). Dari masing-masing kelompok atau ruangan di ambil beberapa sampel yang mewakili ruangan tersebut, seperti pada tabel berikut.

Pada Analisis univariat, data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dapat disajikan dalam bentuk tabel median. Analisis univariat dalam penelitian ini menyajikan persentase karakteristik motivasi, pendapatan/gaji, supervisi dan pengembangan karier (variabel dependen) kinerja. Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan, dianalisis menggunakan uji statistik Chi-Square (χ^2) dengan derajat kepercayaan 95% dan alpha (α) 5%. Jika $p \text{ value} \leq 0,05$, artinya ada hubungan bermakna secara statistik atau H_0 diterima dan jika $p \text{ value} > 0,05$ tidak ada hubungan secara statistik atau H_0 di tolak. Selain itu ditampilkan juga nilai Odds Ratio (OR) dari masing-masing variabel untuk melihat faktor resiko atau derajat hubungan (Dahlan, 2011).

Analisis multivariat digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari beberapa faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja. Uji statistik yang digunakan adalah logistic regression untuk memperoleh model persamaan yang sesuai dan mendapatkan nilai odds rasio yang telah disesuaikan serta menggunakan persamaan regresi logistik. Prosedur yang dilakukan terhadap uji regresi logistik, apabila masing-masing variabel bebas dengan hasil menunjukkan nilai $p < 0,25$ maka variabel tersebut dapat dilanjutkan dalam model multivariat. Analisis multivariat dilakukan untuk

mendapatkan model terbaik. Semua variabel kandidat dimasukkan bersama-sama untuk dipertimbangkan menjadi model dengan hasil menunjukkan nilai ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2014).

HASIL

Berdasarkan Tabel. 1 diketahui bahwa usia tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, sebagian besar adalah usia 18-40 tahun sebanyak 90 responden (51,72%). jenis kelamin tenaga kesehatan sebagian besar adalah perempuan sebanyak 96 responden (55,17%) dan laki-laki sebanyak 78 responden (44,83%).

Tabel 1. Karakteristik Tenaga Kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020

Variabel	Kategori	N	Persentase
Usia	18-40 tahun	90	51,72
	40-65 tahun	84	48,28
Jenis Kelamin	Laki-laki	78	44,83
	Perempuan	96	55,17
Jenis Profesi	Dokter Spesialis	6	3,44
	Dokter Umum	18	10,35
	Perawat	68	39,08
	Bidan	28	16,09
	Apoteker	8	4,60
	Ahli Gizi	8	4,60
	Analisis Kesehatan	8	4,60
	Radiologi	6	3,44
	Fisioterapis	5	2,90
	Perekam medis	5	2,90
	Laboratorium	8	4,60
Radiografer	5	2,90	

Berdasarkan tabel 2. maka dapat diketahui bahwa kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, sebagian besar dengan kategori baik sebanyak 101 responden (58%), sedangkan dengan kategori kurang baik sebanyak 73 responden (42%). Motivasi tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, sebagian

bersamaan dengan kategori kurang baik sebanyak 89 responden (51,10%), sedangkan dengan kategori baik sebanyak 85 responden (48,90%). Supervisi tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, sebagian besar dengan kategori kurang baik sebanyak 90 responden (51,70%), sedangkan dengan kategori baik sebanyak 84 responden (48,30%). Pendapatan dan gaji tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, sebagian besar dengan kategori

tinggi sebanyak 105 responden (60,30%), sedangkan dengan kategori rendah sebanyak 69 responden (39,70%). Pengembangan karir tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, sebagian besar dengan kategori tidak ada pengembangan karir sebanyak 126 responden (72,40%), sedangkan dengan kategori ada pengembangan karir sebanyak 48 responden (27,60%).

Tabel. 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020

Variabel	N	Persentase(%)
Kinerja Tenaga Kesehatan		
Kurang Baik (\leq skor median 33)	73	42.00
Baik ($>$ skor median 33)	101	58.00
Motivasi		
Kurang Baik (\leq skor median 31)	89	51.10
Baik ($>$ skor median 31)	85	48.90
Supervisi Tenaga Kesehatan		
Kurang Baik (\leq skor median 9)	90	51.70
Baik ($>$ skor median 9)	84	48.30
Supervisi Tenaga Kesehatan		
Kurang Baik (\leq skor median 9)	90	51.70
Baik ($>$ skor median 9)	84	48.30
Pendapatan/Gaji		
Rendah (skor $<$ median 9)	69	39.70
Tinggi (skor \geq median 9)	105	60.30
Pengembangan Karir		
Tidak Ada (\leq skor median (29)	126	72.40
Ada ($>$ skor median 29)	48	27.60

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa pada variable motivasi hasil uji statistik p value = 0,0001 lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$), sehingga terdapat hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR:11,459 dengan (*Confidence interval*) CI 95% (5,476-23,980). Artinya responden dengan motivasi kurang baik berpeluang sebesar 11,459 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan responden dengan motivasi baik.

Hasil uji statistik pada variable supervise menghasilkan p value = 0,0001 lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$), sehingga terdapat hubungan supervise dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR: 9,516 dengan (*Confidence interval*) CI 95% (4,632-19,549). Artinya responden dengan supervise kurang baik berisiko sebesar 9,516 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan responden dengan supervise kategori baik.

Pada uji statistik pendapatan hasilnya adalah $p\text{ value} = 0,0001$ lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$), sehingga terdapat hubungan pendapatan dan gaji dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR: 9,382 dengan (*Confidence interval*) CI 95% (4,649-18,932). Artinya responden dengan pendapatan/gaji rendah berisiko sebesar 9,382 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan responden dengan pendapatan/gaji tinggi. Hasil uji statistik

pada pengembangan karir mendapatkan $p\text{ value} = 0,0001$ lebih kecil dari nilai alpha ($\alpha = 0,05$), sehingga terdapat hubungan pengembangan karir dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR: 5,328 dengan (*Confidence interval*) CI 95% (2,310-12,288). Artinya responden yang tidak ada pengembangan karir berisiko sebesar 5,328 kali berkinerja kurang baik dibandingkan responden yang memiliki pengembangan karir.

Tabel 3. Analisa Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020

Variabel	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		<i>p-value</i>	OR (95% CI)
	Kurang Baik		Baik		n	%		
	n	%	N	%				
Motivasi								
Kurang Baik	60	67,4	29	32,6	89	100	0,000 1	11,459 (5,476-23,980)
Baik	13	15,3	72	84,7	85	100		
Supervisi								
Kurang Baik	59	65,6	31	34,4	80	100	0,000 1	9,516 (4,632-19,549)
Baik	14	16,7	70	83,3	84	100		
Pendapatan dan Gaji								
Rendah	50	72,5	19	27,5	69	100	0,001	9,382 (4,649-18,932)
Tinggi	23	21,9	82	78,1	105	100		
Pengembangan Karir								
Tidak ada	65	51,6	61	48,4	126	100	0,000 1	5,328 (2,310-12,288)
Ada	8	16,7	40	83,4	48	100		

Berdasarkan tabel. 4 menunjukkan bahwa dari ketiga variabel diatas tidak ada $p\text{-value} > 0,05$, sehingga ketiga variabel diatas masuk dalam pemodelan akhir. Dari pemodelan multivariat terlihat bahwa variabel yang memiliki

hubungan bersama dengan kinerja adalah motivasi ($p\text{-value} 0,000$ dan OR 9,297), pendapatan/gaji diperoleh ($p\text{-value} 0,000$ dan OR 8,471), dan untuk pengembangan karir diperoleh ($p\text{-value} 0,002$ dan OR 4,880).

Tabel 4. Analisis Multivariat Regresi Logistik Model Kedua Antara Tiga Variabel Independent Dengan Kinerja

Variabel	Koefisien (B)	P-value	OR	95% CI	
				Lower	Upper
Motivasi	2.230	.000	9.297	3.980	21.720
Pendapatan/gaji	2.137	.000	8.471	3.627	19.785
Pengembangan Karir	1.585	.002	4.880	1.757	13.551
Constant	-2.260				

Berikut model persamaan regresi logistik :

$$P = \frac{1}{1 + e^{-y}}$$

P = probabilitas

e = bilangan natural = 2,7

a = Nilai koefisien tiap variabel

y = konstanta

1

$$1 + e^{-(-2,260 + 2,230 (\text{motivasi}) + 2,137 (\text{pendapatan/gaji}) + 1,585 (\text{pengembangan karir}))}$$

1

$$p = \frac{1}{1 + 2,7^{(-2,260 + 2,230(1) + 2,137(1) + 1,585(1))}}$$

$$p = \frac{1}{1 + 2,7^{(3,692)}}$$

$$p = 0,0732$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh hasil probabilitas 0.0732 artinya responden dengan motivasi kurang baik, pendapatan/gaji rendah dan tidak ada pengembangan karir memiliki probabilitas untuk berkinerja kurang baik sebesar 7,32%. Jika disimpulkan motivasi adalah variabel yang paling dominan dengan nilai OR 9,297 berhubungan dengan kinerja di RS Pertamina Bintang Amin Tahun 2020.

PEMBAHASAN

Hasil uji statistik p value = 0,0001 lebih kecil dari nilai alpha (, sehingga terdapat hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di RS

Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR:11,459 dengan CI 95% (5,476-23,980). Artinya responden dengan motivasi kurang baik berisiko sebesar 11,459 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan responden dengan motivasi baik. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku). Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang (Notoatmodjo, 2014).

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk

mendapatkan kepuasan. Aktivitas ini melibatkan fisik dan mental, bekerja itu merupakan proses fisik dan mental manusia dalam mencapai tujuannya. Sementara itu pengertian motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2014). Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakekatnya tersusun dari faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan motivasi adalah kemauan atau keinginan di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak (Wijono, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Renyaan., Kaunang., Posangi (2016) hubungan antara insentif, motivasi, supervisi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong-Papua Barat. Diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat didapatkan hasil dengan nilai $p=0,027$ α ($<0,05$). Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui bahwa dari 89 responden dengan kategori motivasi kurang baik tetapi berkinerja baik sebanyak 29 responden (32,6%). Hal ini dipengaruhi faktor pengawasan dan supervisi selain itu tingginya tuntutan Manajemen Rumah Sakit terhadap responden juga mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Sedangkan dari 85 responden dengan motivasi baik yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 13 responden (15,3%). Hal ini dikarenakan faktor kelelahan. Oleh karena itu, apabila beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan, maka dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan, sehingga dapat menurunkan kinerja dalam memberikan pelayanan.

Hasil uji statistik p value = 0,0001 lebih kecil dari nilai α ($<0,05$) , sehingga terdapat hubungan supervisi

dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR: 9,516 dengan CI 95% (4,632-19,549). Artinya responden dengan supervisi kurang baik berisiko sebesar 9,516 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan responden dengan supervisi kategori baik.

Supervisi merupakan upaya untuk membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak yang disupervisi agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Supervisi keperawatan adalah kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan oleh supervisor mencakup masalah pelayanan keperawatan, masalah ketenagaan dan peralatan agar pasien mendapat pelayanan yang bermutu setiap saat (Nursalam, 2014). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gabriel., Kolibu., Mandagi (2017) tentang hubungan antara supervisi dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ Prof. Dr. V.L Ratumbuysang Sario. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara supervisi dengan kinerja perawat ($p=0,007$).

Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui bahwa dari 80 responden dengan kategori supervisi kurang baik memiliki kinerja baik sebanyak 31 responden (34,4%). Hal ini dikarenakan faktor usia serta pengalaman kerja yang sudah lama. Hal ini sesuai teori yang mengatakan semakin cukup usia seseorang maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Semakin dewasa seseorang, maka cara berfikir semakin matang dan teratur melakukan suatu tindakan. Sehingga semakin matang usia tenaga kesehatan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, dan dapat menyalurkan pengetahuan dan pengalamannya untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien rumah sakit. Sedangkan dari 84 responden dengan kategori supervisi baik memiliki kinerja kurang baik

sebanyak 14 responden (16,7%). Hal ini dikarenakan rendahnya motivasi tenaga kesehatan tersebut sehingga sering kali mereka bekerja asal-asalan saja dan tidak ingin memberikan hasil yang baik.

Peyebab tenaga kesehatan telah berkinerja baik yaitu karena adanya pengawasan dari kepala ruangan atau supervisor. Hasil uji statistik p value = 0,0001 lebih kecil dari nilai alpha α ($<0,05$), sehingga terdapat hubungan pendapatan/gaji dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR: 9,382 dengan CI 95% (4,649-18,932). Artinya responden dengan pendapatan /gaji rendah berisiko sebesar 9,382 kali berkinerja kurang baik dibandingkan dengan responden dengan pendapatan/gaji tinggi.

Hal ini sesuai teori Hasibuan (2014) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Renyaan., Kaunang., Posangi (2016) hubungan antara insentif, motivasi, supervisi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong-Papua Barat. Diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara insentif dengan kinerja perawat didapatkan hasil dengan nilai $p=0,048 < \alpha 0,05$. Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui bahwa dari 69 responden dengan kategori pendapatan/gaji rendah memiliki kinerja baik sebanyak 19 responden (27,5%). Hal ini dikarenakan faktor fasilitas yang memadai, seperti adanya sarana

jaminan kesehatan. Sehingga saat karyawan merasa sakit ada jaminan kesehatan yang disediakan Rumah Sakit.

Sedangkan dari 105 responden dengan kategori pendapatan/gaji tinggi dan kinerja kurang baik sebanyak 23 responden (21,9%). Hal ini dikarenakan faktor eksternal tenaga kesehatan itu sendiri seperti konflik sesama tenaga kesehatan dan kurangnya pengawasan manajemen rumah sakit terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Hasil uji statistik p value = 0,0001 lebih kecil dari nilai alpha α ($<0,05$), sehingga terdapat hubungan pengembangan karir dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh nilai OR: 5,328 dengan CI 95% (2,310-12,288). Artinya responden yang tidak ada pengembangan karir berisiko sebesar 5,328 kali berkinerja kurang baik dibandingkan responden yang memiliki pengembangan karir. Pemerintah, pemerintah daerah dan swasta mengembangkan dan menerapkan pola karir tenaga kesehatan yang dilakukan secara transparan, terbuka dan lintas institusi melalui jenjang jabatan struktural dan jabatan fungsional (Kemenkes RI, 2011).

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Bangun (2019) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, karena itu usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan oleh instansi, dalam hal ini rumah sakit akan berdampak kepada pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzan., Yaman., Putri (2019). Tentang dampak pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Kesehatan Gratis Dompot Dhuafa (LKC).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; ini ditunjukkan oleh variabel efisiensi dimana pengembangan karir memiliki pengaruh positif sebesar 0,383 dan sig. 0,000.

Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui bahwa dari 69 responden dengan kategori tidak ada pengembangan karir dan kinerja baik sebanyak 61 responden (48,4%), hal ini dikarenakan faktor tingginya motivasi responden untuk bekerja dengan baik serta didukung oleh penghasilan atau insentif yang memadai sehingga meskipun tidak ada pengembangan karir tetapi tenaga kesehatan tersebut dapat bekerja dengan baik, selain itu juga manajemen rumah sakit memberikan bonus dan apresiasi terhadap tenaga kesehatan yang berkinerja baik.

Sedangkan dari 48 responden dengan kategori ada pengembangan karir dan kinerja kurang baik sebanyak 8 responden (16,7%), hal ini dikarenakan faktor beban kerja tenaga kesehatan tersebut yang merangkap seperti kepala ruangan. Serta penghasilan/gaji yang kurang sesuai dengan beban kerja. Sehingga akhirnya tenaga kesehatan tidak bekerja secara maksimal karena merasa mendapatkan upah yang kurang atau minim.

Hasil analisis regresi logistik multivariat diketahui bahwa faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kinerja yaitu motivasi (P-value = 0,000 dan OR = 9,297) artinya responden dengan motivasi kurang baik berpeluang 9,3 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden dengan motivasi baik. Pendapatan/gaji menunjukkan OR sebesar 8,471, artinya responden dengan pendapatan/gaji rendah berpeluang 8,5 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden dengan pendapatan/gaji tinggi. Pengembangan karir menunjukkan OR sebesar 4,880 artinya responden yang tidak ada pengembangan karir berpeluang 4,9 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang ada pengembangan karir.

Hasil probabilitas 0.0732 artinya responden dengan motivasi kurang baik, pendapatan/gaji rendah dan tidak ada pengembangan karir memiliki probabilitas untuk berkinerja kurang baik sebesar 7,32%, maka dapat disimpulkan seseorang dengan motivasi kurang baik, pendapatan/gaji rendah dan tidak ada pengembangan karir hampir dapat dipastikan berkinerja kurang baik. Penelitian yang dilakukan Ojokuku, R. M. and Salami, A. O (2011) mengenai Pengaruh kontekstual dari motivasi petugas kesehatan terhadap kinerja di Rumah Sakit Pendidikan Universitas Llorin Wilayah Utara Tengah Nigeria. Diketahui bahwa 59,05% dari pekerja mengalami kepuasan umum dengan pekerjaan mereka saat ini. Disimpulkan bahwa indeks motivasi seperti usia dan hubungan manajemen-staf secara positif mempengaruhi kinerja pekerja dengan koefisien masing-masing 0,305, 0,157 dan 0,156 sementara tahun pengalaman dan gender memiliki hubungan negatif dengan kinerja dengan koefisien 0,806. Masing-masing 0,003 dan -0,022. Hasil f-rasio untuk model regresi Tobit adalah 4,38 pada 1% tingkat signifikan yang menunjukkan bahwa sistem motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan kesehatan pekerja. Disimpulkan bahwa sistem motivasi akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan jika diterapkan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Usman (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada kinerja, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir. Perhatian tersebut sangat berdampak positif pada semangat dan motivasi kerja tenaga kesehatan sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan memberikan kepuasan pada pasien. Pelayanan yang bermutu dapat terwujud apabila tenaga kesehatan memiliki kinerja yang baik dan kinerja yang baik dapat terwujud apabila didukung oleh motivasi yang tinggi baik motivasi internal maupun eksternal. Hal ini sesuai

dengan pendapat yang mengatakan bahwa salah satu yang menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi.

KESIMPULAN

Kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, dengan kategori baik sebanyak 101 responden (58%). Motivasi tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, dengan kategori kurang baik sebanyak 89 responden (51,10%). Supervisi tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, dengan kategori kurang baik sebanyak 90 responden (51,70%). Pendapatan/gaji tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, dengan kategori tinggi sebanyak 105 responden (60,30%).

Pengembangan karir tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020, dengan kategori tidak ada pengembangan karir sebanyak 126 responden (72,40%). Ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh (p -value $0,000 < 0,05$), OR:11,459.

Ada hubungan supervisi dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh (p -value $0,000 < 0,05$). OR:9,516. Ada hubungan pendapatan/gaji dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh (p -value $0,000 < 0,05$). OR: 9,382. Ada hubungan pengembangan karir dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. Hasil analisis diperoleh (p -value $0,000 < 0,05$). OR: 5,328. Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja yaitu motivasi (p -value $0,000$ dan OR:9,297).

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, MS. (2011). Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan. Jakarta: Salemba medika.
- Fauzan., Yaman., Putri (2019). Dampak Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Kesehatan Gratis Dompot Dhuafa (LKC). Jurnal Tata Sejuta Vol. 5 No 1, 2019.
- Gabriel., Kolibu., Mandagi. (2017). Hubungan Antara Supervisi dan Keamanan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Prof. Dr. V.L Ratumbusang Sario. KESMAS Vol 6, No 3 (2017)
- Ilyas, Y. (2012). Kinerja: Teori, penilaian, dan penelitian (Revisi). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI. Depok Indonesia.
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 8(1), 602-610.
- Notoatmodjo, S. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Penerbit PT.Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2014). Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- Ojokuku, R. M. and Salami, A. O. (2011). Contextual Influences of Health Workers Motivations on Performance in University of Llorin Teaching Hospital. American Journal Of Scientific And Industrial Research. Am. J. Sci. Ind. Res., 2011, 2(2): 216-223
- Putri. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar menggunakan pathway analysis. Jurnal Dinamika, September 2018, halaman 42- 49 Vol. 09. No.2 P-ISSN: 2087- 7889 E-ISSN: 2503-4863.
- Rahman, W. A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian

- Rawat Inap RSUD Petala Bumi
Pekan Baru.JOM FEKOM 2(1).
wibirahman@yahoo.co.id
- Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja
Perawat Pelaksana.
- Renyaan., Kaunang., Posangi. (2016).
Hubungan Antara Insentif,
Motivasi, Supervisi dengan Kinerja
Perawat di ruang Rawat Inap
Rumah Sakit Umum Daerah
Kabupaten Sorong-Papua
Barat.Community Health, 2016,
1.2.
- Republik Indonesia, Undang-undang No.
44 Tahun 2009.Tentang Rumah
Sakit.
- Republik Indonesia, Undang-Undang
Republik Indonesia No. 36 Tahun
2014.Tentang Tenaga Kesehatan.
- Usman., (2016). Analisis Kinerja Tenaga
Kesehatan pada Puskesmas
Lappade Kota Parepare. Jurnal
MKMI, Vol. 12 No 1 Maret 2016.
- Wijono, D. (2009). Manajemen Mutu
Pelayanan Kesehatan. Surabaya:
Airlangga University Press.
- Woran,. Tucunan,. Maramis,. (2018).
Hubungan Antara supervisi dan
Keamanan kerja dengan Kinerja
perawat di ruang rawat inap RSUD
Noongan. Jurnal KESMAS, Vol, 7
No. 5, 2018.
- Yuninda, E. (2017). Pengaruh
Kompetensi dan Motivasi terhadap
Kepuasan Kerja serta Implikasinya
pada Kinerja: Studi pada dokter
umum di RS Imanuel Bandung.
Universitas
PasundanBandung.<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=evagelia+yuninda>.
- Ratanto., Mustikasari., Kuntarti., (2013).
Pengembangan Karir Sebagai