

Original Research Article

FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT THE HUSADA CLINIC, JOMBANG

Widhya Endah Pratiwi ^{1*}, Sofa Qurrata A'yun ², Bagus Sulianto ³, Kiki Febrianto ⁴

¹ Bachelor's Degree Study Program in Nutrition, College of Health Science of Husada Jombang

² Undergraduate Midwifery Study Program, College of Health Science of Husada Jombang

³ Bachelor of Nursing Study Program, College of Health Science of Husada Jombang

⁴ Nursing Professional Study Program, College of Health Science of Husada Jombang

*Correspondence:

Widhya Endah Pratiwi

Bachelor's Degree Study Program in Nutrition, College of Health Science of Husada Jombang

Veteran Road, Mancar Village, Peterongan Sub-District, Jombang Regency East Java Province, Indonesia

Email: widhyaendahp@gmail.com

Article Info:

Received: January 06, 2025

Accepted: January 11, 2025

DOI:

<https://doi.org/10.36720/pwh.v6i1.80>

Abstract

Background: Efforts to improve the performance of health workers at the Husada Clinic, Jombang are significant and have become a demand because of various aspects related to efforts to improve health services. To achieve good performance, these efforts must be carried out in an integrated and multi-disciplinary manner and involve all related health workers.

Objectives: The purpose of this study was to analyze factors related to the performance of health workers at the Husada Clinic, Jombang.

Methods: This study used a descriptive research method with a quantitative approach, the sampling method uses a total sample with a total sample of 10 samples. The sample in this study is the health workers at the clinic. The analysis techniques used were Univariate analysis and Bivariate analysis.

Results: The results of this study show that health workers who have D3 education as many as 70% of 10 respondents, 80% of training that is attended ≤ 1 time, 80% of facilities that are not available, 60% of motivation that is very lacking, and facilities are the most powerful factor affecting the performance of patients at Husada Clinic, Jombang. The results of the above study concluded that the performance of health workers can be influenced by educational, educational, facility, and motivational factors.

Conclusion: For this reason, it is recommended to improve the performance of health workers by increasing knowledge and intelligence through support such as adequate facilities so that services are maximized and can provide satisfaction to the community.

Keywords: Performance, Health Workers, Health Center, Motivation.

PENDAHULUAN

Ketenaga kesehatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang terintegrasi dalam ilmu ketenaga kesehatan yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga, dan masyarakat baik yang sehat maupun sakit (Nursalam, 2011). Sistem manajemen ketenaga kesehatan yang tepat dalam mengelola sumber daya ketenaga kesehatan sangat diperlukan dalam pelayanan ketenaga kesehatan agar dapat menghasilkan layanan ketenaga kesehatan yang optimal dan berkualitas. Manajemen ketenaga kesehatan adalah koordinasi dan integrasi dari sumber-sumber

ketenaga kesehatan dengan menerapkan proses manajemen untuk mencapai tujuan pelayanan ketenaga kesehatan (Mamluka, 2022). Pelayanan ketenaga kesehatan merupakan bagian integral dari layanan kesehatan di Klinik. Oleh karena itu, pelayanan ketenaga kesehatan harus dilakukan secara profesional, salah satunya melalui kinerja tenaga kesehatan yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Dalam sistem asuhan ketenaga kesehatan, kinerja tenaga kesehatan dapat terlihat melalui penerapan asuhan ketenaga kesehatan sesuai standar oleh seorang tenaga kesehatan profesional (Malta, 2011).

Baik buruknya kinerja tenaga kesehatan dalam mendokumentasikan asuhan ketenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: tingkat pendidikan, pihan, fasilitas kerja, dan motivasi. Penelitian Waworuntu, dkk (2019) menemukan bahwa tingkat pendidikan tenaga kesehatan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, Cahyono (2021) menyatakan bahwa pihan adalah salah satu upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian seseorang, yang merupakan bagian dari proses pendidikan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, dalam hal ini tenaga kesehatan. Hasil penelitian Malta (2011) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan gigi yang mengikuti pihan memiliki peluang 21 kali lebih besar untuk menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan yang tidak mengikuti pihan. Selanjutnya, Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sabarulin, dkk (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Klinik sangat penting dan sudah menjadi tuntutan karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Untuk mencapai kinerja yang baik, upaya tersebut harus dilaksanakan secara terpadu dan multidisiplin, serta melibatkan seluruh tenaga kesehatan yang terkait (Perdana, 2023). Klinik husada merupakan salah satu Klinik di wilayah yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pasien. Klinik husada memiliki bangunan Rawat Jalan dengan 10 orang tenaga tenaga kesehatan.

Berdasarkan pengamatan awal, diketahui bahwa fasilitas kerja yang ada di Klinik husada kurang memadai, seperti tempat tidur pasien yang belum sesuai dengan standar pelayanan kesehatan, serta oksigen dan alat-alat tindakan minor lainnya yang masih belum memadai. Selain itu, hanya beberapa petugas yang telah mengikuti pelatihan yang pernah dilakukan oleh Dinas Kesehatan maupun Klinik sendiri, sementara sebagian besar belum mengikuti pelatihan. Hal ini juga diakibatkan oleh motivasi yang kurang dalam diri pegawai, sehingga mereka sulit untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Selain itu, kehadiran pegawai pada jam kerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Pengiriman laporan program kegiatan juga tidak sesuai dengan batas pengumpulan yang disepakati bersama, yang disebabkan oleh rentang kendali Unit pusat pelayanan yang sulit, sehingga pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Klinik husada belum berjalan maksimal. Hal-hal tersebut berujung pada kinerja tenaga kesehatan yang belum profesional, padahal seorang tenaga kesehatan tidak hanya melakukan pelayanan kesehatan, tetapi juga sebagai advokasi, pemberi pendidikan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga kesehatan di Klinik husada " dengan tujuan untuk menggali lebih dalam hal tersebut, sehingga diperoleh input yang kelak akan membantu dalam peningkatan mutu pelayanan Klinik pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan di masa yang akan datang.

METODE

Desain Studi

Desain penelitian ini merupakan studi analitik dengan pendekatan cross-sectional yang bertujuan untuk mengetahui dinamika hubungan antara tingkat pendidikan, pihan, fasilitas kerja, dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

Pengaturan

Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Husada Jombang. Waktu penelitian dilaksanakan dari tanggal 29 Juli hingga 14 Agustus 2019.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Klinik Husada Jombang yang berjumlah 54 orang, dengan jumlah tenaga kesehatan sebanyak 10 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di Klinik Husada Jombang, yang berjumlah 10 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bertugas di Klinik husada dan bersedia menjadi responden, sedangkan kriteria eksklusi adalah tenaga kesehatan yang tidak berada di tempat saat penelitian dilakukan.

Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang telah disusun sebelumnya dan dilengkapi dengan pilihan jawaban.

Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan analisis univariat untuk menggambarkan distribusi dan persentase setiap variabel yang diteliti, serta analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pertimbangan Etis

Pelaksanaan penelitian ini telah mendapatkan ijin penelitian dari pihak Klinik Husada Jombang dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Jombang.

HASIL

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Pihan, Fasilitas, Motivasi, dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Pihan, Fasilitas, Motivasi, dan Kinerja Tenaga Kesehatan di Klinik Husada Jombang Tahun 2019.

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	3	30,0
	Perempuan	7	70,0
2.	Usia		
	22-35 Tahun	8	80,0
	> 35 Tahun	2	20,0
3.	Tingkat Pendidikan		
	Rendah (SPK)	2	20,0
	Menengah (D3)	7	70,0
	Tinggi (S1)	1	10,0
4.	Pihan		
	≤ 1 kali	8	80,0
	≥ 2 kali	2	20,0
5.	Fasilitas		
	Ya	2	20,0
	Tidak	8	80,0
6.	Motivasi		
	Kurang	6	60,0

	Cukup	3	30,0
	Baik	1	10,0
7.	Kinerja		
	Kurang	10	100,0
	Baik	0	0,0

Sumber: Data Primer dari Kuesioner, 2019.

Pada Tabel di atas terlihat bahwa Mayoritas kelompok Responden adalah Perempuan 7 Orang (70,0%) dan Minoritas Responden adalah Laki-Laki 3 Orang (30,0%) berdasarkan jawaban dari 10 responden. Pada Tabel di atas terlihat bahwa Mayoritas kelompok Responden adalah 22 – 35 Tahun 8 Orang (80,0%) dan Minoritas Responden adalah Lebih dari 35 Tahun 2 Orang (20,0%) berdasarkan jawaban dari 10 responden. Pada Tabel di atas terlihat bahwa kelompok terbesar Responden adalah Diploma 3 Tenaga kesehatan (70,0%) dan Sekolah Tenaga kesehatan Kesehatan (SPK) (20,0%) ada pada Kelompok Sedang adalah Rendah Berada pada Sarjana Tenaga kesehatan (S1) (10,0%) berdasarkan jawaban dari 10 responden. Pada Tabel di atas terlihat bahwa Mayoritas kelompok Responden belum mengikuti pihan adalah Kurang dari sama dengan 1 Kali 8 Orang (80,0%) dan Minoritas Responden telah mengikuti Pihan Lebih dari sama dengan 2 adalah 2 Orang (20,0%) berdasarkan jawaban dari 10 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan faktor fasilitas kerja Tidak Tersedia 8 Orang (80,0%) dan minoritas menyatakan faktor fasilitas tersedia 2 Orang (20,0%) berdasarkan jawaban dari 10 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan faktor motivasi kerja Kurang 6 Orang (60,0%) dan sebagian Responden Menyatakan Cukup 3 Orang (30,0%) sedangkan minoritas menyatakan motivasi kerja tidak Cukup 1 Orang (10,0%) berdasarkan jawaban dari 10 responden. Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan kinerja kurang (100,0%) dan tidak ada responden menyatakan kinerja baik (0,0%) berdasarkan jawaban dari 10 responden.

Analisis Hubungan Tingkat Pendidikan, Pihan, Fasilitas, dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Klinik Husada Jombang

Tabel hasil penelitian dibawah menunjukkan adanya hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan data yang diperoleh, tenaga kesehatan dengan pendidikan rendah (SPK) dan pendidikan tinggi (S1) menunjukkan kinerja yang seragam, yaitu 100% dalam kategori "Kurang". Sementara itu, tenaga kesehatan dengan pendidikan menengah (D3) memiliki variasi kinerja, dengan 50,0% dalam kategori "Kurang" dan 20,0% dalam kategori "Baik". Secara keseluruhan, 80,0% tenaga kesehatan dalam penelitian ini berada dalam kategori kinerja "Kurang", sedangkan hanya 20,0% yang berada dalam kategori kinerja "Baik". Namun, *p*-value sebesar 0,49 menunjukkan bahwa perbedaan kinerja berdasarkan tingkat pendidikan tidak signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan mungkin tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam sampel ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan variabel tambahan mungkin diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil analisa bivariat ini menggunakan uji *Chi square* dengan signifikansi 5% (α 0,05) dan didapatkan *p*-value : 0,49 (\geq 0,05) yang berarti H_0 diterima (tidak ada hubungan yang bermakna antara kedua variabel).

Tabel 2. Analisis Hubungan Tingkat Pendidikan, Pihan, Fasilitas, dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Klinik Husada Jombang Tahun 2019

Variabel	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		p-value
	Kurang		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Tingkat Pendidikan							0,49
Rendah (SPK)	2	20,0	0	0,0	2	20,0	
Menengah (D3)	5	50,0	2	20,0	7	70,0	
Tinggi (S1)	1	10,0	0	0,0	1	10,0	
<i>Total</i>	8	80,0	2	20,0	10	100,0	
Pihan							0,01
≤ 1 kali	7	70,0	1	10,0	8	80,0	
≥ 2 kali	0	0,0	2	20,0	2	20,0	
<i>Total</i>	7	70,0	3	30,0	10	100,0	
Fasilitas							0,00
Tidak ada	7	70,0	1	10,0	8	80,0	
Ada	0	0,0	2	20,0	2	20,0	
<i>Total</i>	7	70,0	3	30,0	10	100,0	
Motivasi							0,00
Kurang	5	50,0	1	10,0	6	60,0	
Cukup	2	20,0	1	10,0	3	30,0	
Baik	0	0,0	1	10,0	1	10,0	
<i>Total</i>	7	70,0	3	30,0	10	100,0	

Sumber: Data Primer dari Kuesioner, 2019.

Tabel diatas menggambarkan hubungan antara frekuensi pilihan dan kinerja tenaga kesehatan. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa tenaga kesehatan yang hanya memilih ≤ 1 kali memiliki proporsi kinerja "Kurang" yang sangat tinggi, yaitu sebesar 70,0%, dan hanya 10,0% yang menunjukkan kinerja "Baik". Sebaliknya, tenaga kesehatan yang memilih ≥ 2 kali memiliki proporsi kinerja "Kurang" yang jauh lebih rendah, yaitu 0,0%, sedangkan 20,0% di antaranya menunjukkan kinerja "Baik". Secara keseluruhan, dari 10 tenaga kesehatan dalam penelitian ini, 70,0% memiliki kinerja "Kurang" dan 30,0% memiliki kinerja "Baik". Selain itu, *p*-value sebesar 0,01 menunjukkan bahwa perbedaan kinerja tenaga kesehatan berdasarkan frekuensi pilihan adalah signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa frekuensi pilihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam sampel ini. Temuan ini menunjukkan pentingnya frekuensi pilihan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Untuk menambah keakuratan hasil, penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar dan berbagai variabel tambahan mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan tabel 2 yang disajikan diatas, terlihat hubungan antara ketersediaan fasilitas dan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang bekerja tanpa adanya fasilitas menunjukkan kinerja yang mayoritas berada dalam kategori "Kurang" yaitu 7 orang (70,0%), dengan hanya 1 orang (10,0%) yang memiliki kinerja "Baik". Sebaliknya, tenaga kesehatan yang bekerja dengan adanya fasilitas sebanyak 2 orang (20,0%) menunjukkan kinerja "Baik". Secara total, dari 10 tenaga kesehatan yang diteliti, 70,0% berada dalam kategori kinerja "Kurang" dan 30,0% berada dalam kategori kinerja "Baik". *p*-value sebesar 0,00 menunjukkan bahwa perbedaan kinerja tenaga kesehatan berdasarkan ketersediaan fasilitas adalah sangat signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam sampel ini. Hasil ini menekankan

pentingnya penyediaan fasilitas yang memadai bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar dan mempertimbangkan variabel tambahan mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Hasil analisa bivariat ini menggunakan uji *Chi square* dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan didapatkan *p*-value : 0,00 ($\leq 0,05$) yang berarti H1 diterima (ada hubungan yang bermakna antara kedua variabel).

Berdasarkan tabel yang disajikan, terlihat adanya hubungan antara tingkat motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan dengan tingkat motivasi yang "Kurang" didominasi oleh kinerja "Kurang", yaitu sebanyak 5 orang (50,0%), sementara hanya 1 orang (10,0%) yang menunjukkan kinerja "Baik". Pada tingkat motivasi "Cukup", 2 tenaga kesehatan (20,0%) memiliki kinerja "Kurang", dan 1 orang (10,0%) memiliki kinerja "Baik". Menariknya, tenaga kesehatan dengan motivasi "Baik" (10,0%) menunjukkan kinerja "Baik", meskipun hanya terdapat 1 orang dalam kategori ini. Secara keseluruhan, dari 10 tenaga kesehatan dalam penelitian ini, 70,0% berada dalam kategori kinerja "Kurang" dan 30,0% berada dalam kategori kinerja "Baik". *p*-value sebesar 0,00 menunjukkan bahwa perbedaan kinerja tenaga kesehatan berdasarkan tingkat motivasi adalah sangat signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam sampel ini. Hasil ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar dan variabel tambahan mungkin diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan, serta faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi. Hasil analisa bivariat ini menggunakan uji *Chi square* dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan didapatkan *p*-value : 0,03 ($\leq 0,05$) yang berarti H1 diterima (ada hubungan yang bermakna antara kedua variabel).

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan. Beberapa faktor yang dianalisis meliputi tingkat pendidikan, frekuensi pilihan, ketersediaan fasilitas, dan tingkat motivasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Tingkat Pendidikan dari hasil penelitian yang ditampilkan dalam tabel pertama, terlihat bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Semua kategori pendidikan (rendah, menengah, tinggi) menunjukkan proporsi yang tinggi dalam kategori kinerja "Kurang". *p*-value sebesar 0,49 mengindikasikan bahwa perbedaan kinerja berdasarkan tingkat pendidikan tidak signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa mungkin terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dibandingkan dengan tingkat pendidikan saja.

Tabel kedua menunjukkan bahwa frekuensi pilihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang memilih ≤ 1 kali mayoritas memiliki kinerja "Kurang" (70,0%), sedangkan mereka yang memilih ≥ 2 kali sebagian besar memiliki kinerja "Baik" (20,0%). *P*-value sebesar 0,01 menunjukkan perbedaan ini signifikan secara statistik. Hasil ini menegaskan pentingnya frekuensi pilihan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini memberikan indikasi bahwa memberikan lebih banyak kesempatan atau pilihan kepada tenaga kesehatan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Ketersediaan Fasilitas dari hasil penelitian pada tabel ketiga mengungkapkan bahwa ketersediaan fasilitas secara signifikan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang bekerja tanpa fasilitas mayoritas menunjukkan kinerja "Kurang" (70,0%), sementara semua tenaga kesehatan yang bekerja dengan fasilitas menunjukkan kinerja "Baik". *p*-value sebesar 0,00 menunjukkan bahwa

perbedaan ini sangat signifikan secara statistik. Temuan ini menekankan pentingnya penyediaan fasilitas yang memadai dalam mendukung kinerja optimal tenaga kesehatan.

Tingkat Motivasi dari hasil Tabel keempat mengindikasikan bahwa tingkat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan dengan tingkat motivasi "Kurang" didominasi oleh kinerja "Kurang" (50,0%), sedangkan tenaga kesehatan dengan motivasi "Baik" seluruhnya menunjukkan kinerja "Baik". p -value sebesar 0,00 menunjukkan perbedaan ini signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi tenaga kesehatan dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Dari hasil analisis bivariat di atas didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik husada dengan p -value 0,00. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-square menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliana (2012) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di Klinik kota Kotabagu. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu bekerja dengan baik dan akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, karena dalam melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang bersifat sadar, seseorang selalu didorong oleh maksud atau motif tertentu baik yang objektif maupun yang subjektif.

Motif atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja. Seseorang bersedia melakukan pekerjaan bila motif yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaiknya orang yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu pengertian motivasi kerja dalam manajemen sering digunakan untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, meyalurkan dan memelihara perilaku manusia, cerminan yang paling sederhana tentang motivasi dapat dilihat dari aspek perilaku ini.

KESIMPULAN

Kajian Deskriptif Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga kesehatan di Klinik husada, Kecamatan Kei Besar Penelitian ini merupakan studi deskriptif yang dilaksanakan di Klinik husada, dengan responden berjumlah 10 orang. Hasil penelitian tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga kesehatan di Klinik husada dapat disimpulkan bahwa dari keempat faktor yang dianalisis, frekuensi pilihan, ketersediaan fasilitas, dan tingkat motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, sementara tingkat pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

SARAN

Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih besar dan variabel tambahan disarankan untuk memperkuat temuan ini dan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada ketua STIKes Husada Jombang yang telah memberikan ijin kepada saya untuk melakukan penelitian, pihak Klinik Husada Jombang yang telah memberikan tempat penelitian, dan para responden yang telah bersedia menjadi responden.

PERNYATAAN KEPENTINGAN YANG BERTENTANGAN

Pelaksanaan penelitian ini tidak terdapat konflik kepentingan didalamnya.

PENDANAAN

Penelitian ini mendapatkan pendanaan dari STIKes Husada Jombang yang berasal dari hibah penelitian internal dilingkungan STIKes Husada Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Abdul Kodir; Khalikussabir, Khalikussabir, L. H. D. (2024). Pengaruh Peran Ganda, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Wanita Melalui Kendali Diri Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Kesehatan Wanita Di Klinik Burneh Bangkalan). *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen, E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen Vol. 13 No. 01*, 959–970. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/24169/18132>.
- Cahyono, A. D. (2021). (LIBRARY RESEARCH) PERANAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI KESEHATAN TERHADAP PENINGKATAN MUTU PELAYANAN KESEHATAN DI KLINIK: THE ROLE OF DEVELOPMENT OF PERFORMANCE MANAGEMENT OF HEALTH ADMINISTRATION ON IMPROVING THE QUALITY OF HEALTH SERVICES IN COMMUNITY HEALTH CENTERS. *Jurnal Ilmiah Pamenang, Vol. 3 No. 2 (2021): Jurnal Ilmiah Pamenang (JIP)*, 28–42. <https://jurnal.stikespamenang.ac.id/index.php/jip/article/view/81/35>.
- Efendi, N. (2015). Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan, 31(1)*, 1. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i1.839>.
- Erhamwilda. (2005). MENGUBAH BUDAYA KERJA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS BANGSA. *Jurnal Mimbar, XXI(4)*, 578–598. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/195/pdf>.
- Indarto, D. Y. K. W. I. (2023). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BUDAYA KERJA SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Media Bina Ilmiah, Vol. 18 No. 3: October 2023*, 627–652. <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/627/446>.
- Lopulalan, J. E. (2019). KINERJA PELAYANAN KESEHATAN OLEH TENAGA ADMINISTRASI DAN TENAGA MEDIS PADA KLINIK RAWAT INAP DISTRIK MARIAT SORONG. *Academia Praja : Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, Dan Administrasi Publik, Vol 2 No 01 (2019): Jurnal Academia Praja*, 65–88. <http://ejournal.fisip.unjani.ac.id/index.php/jurnal-academia-praja/article/view/85/72>.
- Maemunah, M., Nurnilawati, E., Widyawati, R., Istiningasih, I., Wahyudi, R., Mulyatun, S., & Kurnianingsih, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa, 19(01)*, 104–112. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9727>.
- Malta. (2011). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petani Jagung di Lahan Gambut. *Mimbar, 27(1)*, 67–78.
- Mamlukah, R. R. D. L. B. M. (2022). HUBUNGAN ANTARA KINERJA TENAGA KESEHATAN BERDASARKAN ACHIEVE MODEL DENGAN CAPAIAN TARGET PELAYANAN KESEHATAN DI KLINIK JATIBARANG INDRAMAYU 2022. *Jurnal Praktik Dan Pendidikan Ketenaga kesehatan, Vol 3 No 01 (2022): Journal of Nursing Practice and Education*, 59–68. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/590/379>.
- Mamlukah, Y. S. E. F. R. S. M. (2022). HUBUNGAN ANTARA KINERJA TENAGA KESEHATAN DENGAN CAPAIAN TARGET KINERJA PELAYANAN KESEHATAN DI KLINIK PAGERAGEUNG TASIKMALAYA TAHUN 2022. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat, Vol*

- 3 No 01 (2022): *Journal of Public Health Innovation (JPHI)*, 52–61. <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jphi/article/view/602/426>.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Mukson M. (2020). Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Brebes. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Performa*, 17(2), 10–20.
- Nawawi, M. (2011). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TENAGA KESEHATAN TERHADAP KINERJA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DALAM PELAYANAN KESEHATAN DI KOTA PALU SULAWESI TENGAH. *Indonesian Journal of Dialectics, Vol 1, No 2 (2011)*.
- Perdana, B. (2023). Analisis Kepuasan Tenaga kesehatan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Al Islam. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan, Vol 6, No 1 (2023)*. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jmiak-rekammedis/article/view/3969/pdf>.
- Perwitasari, A. A. B. M. (2020). ANALISIS KINERJA ASISTEN TENAGA KESEHATAN FARMASI DI APOTEK WILAYAH KOTA TEGAL SESUAI DENGAN PERMENKES RI NOMOR 80 TAHUN 2016 TENTANG PENYELENGGARAAN PEKERJAAN ASISTEN TENAGA KESEHATAN. *Parapemikir : Jurnal Ilmiah Farmasi, Vol 9, No 1 (2020): Parapemikir : Jurnal Ilmiah Farmasi*, 60–64. https://ejournal.poltekharber.ac.id/index.php/parapemikir/article/view/1851/pdf_34.
- Rusman, M. N. S. Y. A. D. P. (2021). ANALISIS PENINGKATAN KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI DINAS KESEHATAN SIDRAP. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan, Vol 4 No 2 (2021): Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 190–200. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/557/714>.
- Sabarulin, D., & Abdullah, R. (2013). Faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dalam medokumentasikan asuhan ketenaga kesehatan di Rumah Sakit Woodward Palu [Factors that influence nurse *Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 2(3), 29–34. <https://www.academia.edu/download/48676196/ipi148894.pdf>
- Sari, F. R. H. M. S. U. N. N. (2019). PENGARUH ETIKA DAN KINERJA TENAGA KESEHATAN TERHADAP PEMBERIAN PELAYANAN KESEHATAN PASIEN DI KLINIK MADISING NA MARIO KOTA PAREPARE. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan, Vol 2 No 1 (2019): Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 12–25. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/119/111>.
- Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Waworuntu, E., Utami, T. N., & Muhammad, I. (2019). Analisis Kinerja Petugas Program Gizi di Klinik Padang Bulan Medan Tahun 2019. *Jurnal Integrasi Kesehatan & Sains*, 1(2), 180–183. <https://doi.org/10.29313/jiks.v1i2.4805>.