



Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai Tahun 2023

Analysis of Factors Influencing the Performance of Doctors in Dumai City Regional General Hospital in 2023

Ratna Sari Lina¹, Ennymai², Hetty Ismainar³

^{1,2,3}Universitas Hang Tuah Pekanbaru

ABSTRACT

Workload, job stress, and working environment conditions also influence doctors' performance in the hospital environment. The doctors' performance can be assessed by evaluating the quality of healthcare services provided to patients. In addition to the factors above, compensation is another factor that affects doctors' performance. Satisfaction with compensation, both in the form of adequate financial and non-financial rewards, can enhance work motivation. This study aims to analyze the factors influencing the performance of doctors working at the Dumai City Regional General Hospital and how these factors influence the performance of doctors at the Dumai City Regional General Hospital. This research is an analytical, quantitative, observational study with a Cross-Sectional design. The research was conducted at the Dumai City Regional General Hospital from July to August 2023. The population consisted of 72 individuals, and the sample size was 72 with the total sampling method. The inclusion criteria for the sample in this study were being a doctor by profession. Primary data in this research were obtained by filling out observation questionnaires and conducting interviews, while secondary data were obtained from documents available at the Dumai City Regional General Hospital. Data analysis was performed using multivariate analysis. The research results showed that motivation affects doctors' performance at a P value = 0.002 and POR = 3.667, while competency affects doctors' performance with a P value = 0.015 and POR = 1.372. In conclusion, motivation affects doctors' performance at the Dumai City Regional General Hospital, and competency also affects doctors' performance at the Dumai City Regional General Hospital.

Keywords : Workload, doctor performance, compensation, motivation

ABSTRAK

Beban kerja, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja turut mempengaruhi performa dokter di lingkungan rumah sakit. Penilaian kinerja dokter dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap kualitas layanan kesehatan yang disediakan kepada pasien. Selain faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya, kompensasi juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dokter. Kepuasan terhadap kompensasi, baik dalam bentuk imbalan finansial maupun non finansial yang memadai, dapat meningkatkan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja dokter yang berugas di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai serta menganalisis bagaimanakah pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. Jenis Penelitian ini observasional kuantitatif analitik dengan desain Cross Sectional. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai pada bulan Juli s/d Agustus 2023. Populasi berjumlah 72 orang pengambilan sampel dengan metode total sampling. Kriteria inklusi sampel penelitian ini adalah berprofesi sebagai dokter. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner observasi dan wawancara data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. Analisis Data Analisis multivariat. Hasil penelitian didapat motivasi dengan kinerja dokter dengan P value = 0,002 dan POR = 3,667, Kompetensi dengan kinerja dokter dengan P value = 0,015 dan POR = 1,372. Kesimpulan ada pengaruh motivasi dengan kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai, dan ada pengaruh kompetensi dengan kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai.

Kata Kunci : Beban kerja, kinerja dokter, kompensasi, Motivasi

Correspondence : Ratna Sari Lina
Email : ratnasarilina020@gmail.com

• Received 27 Maret 2024 • Accepted 12 September 2024 • Published 30 September 2024
• p - ISSN : 2088-7612 • e - ISSN : 2548-8538 • DOI : <https://doi.org/10.25311/keskom.Vo10.Iss2.1928>

PENDAHULUAN

Para praktisi medis tidak hanya bertindak sebagai pintu masuk bagi individu yang membutuhkan layanan kesehatan di fasilitas medis, namun juga memiliki keterlibatan yang erat dengan pasien sebagai bagian dari profesi yang strategis dalam mengarahkan pasien ke perawatan yang sesuai di rumah sakit¹. Dokter bukan hanya menjadi titik awal bagi individu yang membutuhkan akses ke layanan medis. Penting bagi para dokter untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal sebagai tanggapan terhadap harapan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas tinggi. Dengan mencapai tingkat optimalitas dalam tugas mereka, diharapkan bahwa dokter dapat berperan secara efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi standar keseluruhan pelayanan kesehatan di tempat mereka bekerja, dan berpotensi meningkatkan kualitas hidup serta kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan².

Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, setiap lembaga medis perlu menerapkan Sistem Evaluasi Praktik Profesional Berkelanjutan (OPPE) bagi staf medis untuk menilai kualitas layanan yang diberikan kepada pasien secara berkelanjutan. OPPE adalah proses terus-menerus dalam pengumpulan data dan informasi untuk mengevaluasi kompetensi klinis dan perilaku profesional staf medis. Data yang terkumpul dari proses ini akan digunakan dalam pengambilan keputusan terkait pemeliharaan, revisi, atau pencabutan wewenang klinis. Pemantauan OPPE terhadap staf medis dapat menjadi bagian integral dari penilaian kinerja mereka, yang juga berperan dalam mendukung keselamatan pasien. Evaluasi OPPE terhadap staf medis melibatkan tiga aspek kunci, yaitu perilaku, pengembangan profesional, dan kinerja klinis³.

Penilaian kinerja dokter dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap kualitas layanan kesehatan yang disediakan kepada pasien. Dalam konteks ini, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dokter, termasuk unsur kepemimpinan dan motivasi. Menurut penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi

KERJA dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Dokter dan Perawat di RSUD Ruteng-NTT" menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT⁴.

Beban kerja, stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja turut mempengaruhi performa dokter di lingkungan rumah sakit. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang berjudul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Lingkungan Kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura". Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara beban kerja, stres kerja dan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ratu Zalecha Martapura⁵.

Faktor kompetensi atau keterampilan dan kedisiplinan dalam bekerja juga memberikan dampak pada kinerja dokter di lingkungan rumah sakit. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul "Analisis Kinerja Pelayanan Kesehatan Tenaga Medis di Puskesmas Air Besar Negeri Batu Merah Kecamatan Sirimau Kota Ambon Provinsi Maluku". Penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi antara kemampuan atau kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Air Besar Negeri Batu Merah Kecamatan Sirimau Kota Ambon⁶.

Selain aspek-aspek yang telah disebutkan sebelumnya, kompensasi juga merupakan faktor lain yang memengaruhi performa dokter. Kepuasan terhadap kompensasi, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun imbalan non-finansial yang memadai, dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja⁷. Keterlambatan dalam pencairan kompensasi bisa menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, dan hal ini dapat mengurangi semangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ketidakpuasan ini kemudian dapat tercermin dalam penurunan kinerja. Seorang dokter yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya akan berupaya maksimal, menggunakan seluruh kemampuannya, yang pada akhirnya akan

membawa dampak positif dalam kinerja dan pencapaian rumah sakit⁸.

Merujuk pada standar Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), rasio kebutuhan dokter secara umum adalah 1 banding 1.000 penduduk⁹. Berkaca pada jumlah kunjungan pasien di RSUD Kota Dumai Jika dibandingkan antara jumlah dokter yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai dengan jumlah kunjungan pasien, masih belum memenuhi standar WHO atau belum seimbang. Ketidakseimbangan ini akan dapat menimbulkan suatu permasalahan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dokter yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai.

Berdasarkan hasil survei awal di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai, ditemukan bahwa kinerja dokter masih belum optimal terutama tingkat kedisiplinan masih kurang, hal ini dibuktikan dengan masih ada dokter yang datang terlambat (10-15 orang dalam sebulan) dan pulang sebelum waktunya serta meninggalkan ruangan saat jam kerja. Kurangnya komunikasi dengan pasien karena keterbatasan waktu, budaya kerja dan semangat kerja yang rendah. Dari hasil observasi ditemukan adanya pekerjaan menumpuk serta keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan yang dapat menaikkan tingkat stres kerja dan beban kerja. Fenomena di atas baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerja dokter yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja dokter yang berugas di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai serta menganalisis bagaimanakah pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah observasional kuantitatif analitik dengan desain *Cross Sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai pada bulan Juli s/d Agustus

2023. Populasi berjumlah 72 orang pengambilan sampel dengan metode total sampling. Kriteria inklusi sampel penelitian ini adalah responden berprofesi sebagai dokter. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner observasi dan wawancara, data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. Analisis Data Analisis multivariat.

HASIL

Analisa Univariat

Analisa ini untuk memperoleh distribusi frekuensi karakteristik subjek penelitian serta masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	
	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	38	52,8
Perempuan	34	47,2
Status Kepegawaian		
PNS	52	72,2
TKPK	20	27,8
Masa Kerja		
< 5 tahun	29	40,3
> 5 tahun	43	59,7

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 72 responden penelitian jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki sebesar 52,8%, untuk jenis kelamin perempuan sebesar 47,2%. Dalam hal status kepegawaian terbanyak adalah PNS sebesar 72,2% sedangkan TKPK hanya sebesar 27,8%. Responden dengan masa kerja <5 tahun sebesar 40,3%, sedangkan responden dengan masa kerja >5 tahun sebesar 59,7%.

Analisa Bivariat

Analisis Bivariat digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dokter di RSUD Kota Dumai seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 2 Hubungan Variabel Independen Terhadap Kinerja Dokter

Variabel Independen	Kinerja				Total		P Value	POR 95% CI
	Kinerja Cukup		Kinerja Baik					
	N	%	N	%	N	%		
Kepemimpinan								
Kurang Baik	30	69.8	13	30.2	43	100	0.107	2.192
Baik	25	86.2	4	13.8	29	100		(0.793-6.060)
Motivasi								
Rendah	13	54.2	11	45.8	24	100	0.002	3.667
Tinggi	42	87.5	6	12.5	48	100		(1.543-8.714)
Beban Kerja								
Berat	38	80.9	9	19.1	47	100	0.222	1.189
Ringan	17	68.0	8	32.0	25	100		(0.878-1.609)
Stres Kerja								
Tinggi	33	76.7	10	23.3	43	100	0.931	1.012
Rendah	22	75.9	7	24.1	29	100		(0.778-1.316)
Disiplin Kerja								
Kurang Disiplin	22	78.6	6	21.4	28	100	0.728	1.048
Disiplin	33	75.0	11	25.0	44	100		(0.809-1.356)
Kompensasi								
Kurang Sesuai	25	83.3	5	16.7	30	100	0.241	1.167
Sesuai	30	71.4	12	28.6	42	100		(0.909-1.497)
Kompetensi								
Kurang Mahir	28	90.3	3	9.7	31	100	0.015	1.372
Mahir	27	65.9	14	34.1	41	100		(1.070-1.759)
Lingkungan Kerja								
Kurang Kondusif	22	75.9	7	24.1	29	100	0.931	1.038
Kondusif	33	76.7	10	23.3	43	100		(0.447-2.412)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa dari 72 responden dengan motivasi rendah ada sebanyak 13 responden (54,2%) dengan kinerja cukup, sedangkan dari 72 responden dengan motivasi tinggi ada sebanyak 42 responden (87,5%) dengan kinerja cukup. Hasil uji statistik diperoleh *P value* = 0,002 (< alpha = 0,1) dan CI 95 % (1.543 - 8.714), hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja dokter di RSUD Kota Dumai. Nilai POR 3,667 menunjukkan bahwa motivasi yang rendah beresiko 3,667 kali memiliki kinerja cukup.

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa dari 72 responden dengan kompetensi kurang mahir ada sebanyak 28 responden (90,3%) dengan kinerja

cukup, sedangkan dari 72 responden dengan kompetensi mahir ada sebanyak 27 responden (65,9%) dengan kinerja cukup. Hasil uji statistik diperoleh *P value* = 0,015 (< alpha = 0,1) dan CI 95 % (1,070 - 1,759), hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang bermakna antara Kompetensi dengan Kinerja Dokter di RSUD Kota Dumai. Nilai POR 1,372 menunjukkan bahwa Kompetensi yang tidak mahir beresiko 1,372 kali memiliki kinerja cukup.

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa terdapat 6 variabel yang tidak berhubungan secara signifikan (*P value* > 0,1) terhadap Kinerja yaitu Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Sedangkan variabel yang berpengaruh secara signifikan dalam penelitian ini adalah Motivasi ($P\text{ value} < 0,002$) dan Kompetensi ($P\text{ value} < 0,015$).

Nilai *Prevalensi Odd Ratio* (POR 95% CI) tertinggi yaitu pada variabel Motivasi sebesar (POR=3,667), Kepemimpinan (POR=2,192), Kompetensi (POR=1,372), Beban Kerja (POR=1,189), Kompensasi (POR=1,167), Disiplin Kerja (POR=1,048), Lingkungan Kerja (POR=1,038), Stres Kerja (POR= 1,012).

Analisa Multivariat

Seleksi Bivariat

Merupakan penentuan variabel independen potensial (variabel kandidat) yang akan masuk ke dalam analisis multivariat. Ditetapkan variabel kandidat adalah variabel yang nilai $p < 0,05$. Analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik. Dari hasil seleksi bivariat yang telah dilakukan diperoleh dua variabel mempunyai nilai $p < 0,05$. Hasil pemilihan variabel kandidat didapatkan sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Seleksi Bivariat Untuk Kandidat Multivariat ($p \leq 0,25$)
 Faktor yang berhubungan Dengan Kinerja Dokter
 di RSUD Kota Dumai Tahun 2023**

No	Variabel	p-value	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,098	Kandidat
2	Motivasi	0,002	Kandidat
3	Beban kerja	0,228	Kandidat
4	Stres kerja	0,931	Bukan kandidat
5	Disiplin kerja	0,727	Bukan kandidat
6	Kompensasi	0,234	Kandidat
7	Kompetensi	0,012	Kandidat
8	Lingkungan Kerja	0,931	Bukan kandidat

Berdasarkan hasil seleksi bivariat maka variabel kepemimpinan, motivasi, beban kerja, kompensasi, kompetensi masuk ke dalam

pemodelan multivariat karena memiliki nilai $p \leq 0,25$.

**Tabel 4 Permodelan Multivariat IV atau Permodelan Akhir (Mengeluarkan Variabel Beban Kerja)
 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dokter di RSUD Kota Dumai Tahun 2023**

Variabel	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
Kepemimpinan	.507	.562	1.660	.299	9.203
Motivasi	-1.732	.026	.177	.038	.815
Kompensasi	.529	.468	1.698	.407	7.079
Kompetensi	1.690	.030	5.420	1.175	25.000
Constant	.991	.187	2.694		

Omnibus Test : 0.002

Nagelkerke R Square : 0.319

Setelah dilakukan permodelan ke empat atau permodelan akhir, selanjutnya dilihat perubahan nilai OR (OR sebelum – OR setelah

*100/ OR sebelum dikeluarkan variabel beban kerja) pada variabel independen yang lainnya dengan atau tanpa variabel beban kerja.

Tabel 5 Perubahan Nilai OR dengan dan Tanpa Variabel Beban Kerja

Variabel	OR Dengan Beban Kerja	OR Tanpa Beban Kerja	Perubahan OR (%)
Kepemimpinan	1,522	1,660	9,089
Motivasi	,193	,177	-8,083
Beban Kerja	1,748		
Kompensasi	1,701	1,698	- 0,206
Kompetensi	5,749	5,420	-5,724

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat perubahan *Odd Ratio* lebih dari 10%. Variabel beban kerja bukan konfonder sehingga dikeluarkan dari pemodelan multivariat.

Berdasarkan pemodelan multivariat akhir dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Yang Berpengaruh : Responden dengan motivasi tinggi berpeluang 0,177 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan responden dengan motivasi rendah (OR: 0,177; CI 95%: 0,038 - 0,815). Responden dengan kompetensi mahir berpeluang 5,420 kali memiliki kinerja yang baik dibandingkan responden dengan kompetensi tidak mahir (OR: 5,420; CI 95%: 1,175 - 25,000).

Variabel confounding terhadap kinerja dokter yaitu kepemimpinan dan kompensasi.

Nilai Omnibus Test pada permodelan akhir multivariat diatas diperoleh *p-value* = 0,002, artinya model multivariat yang terbentuk sudah layak digunakan.

Nilai Nagelkerke R Square = 0,319 artinya variabel independen (kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kompetensi) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja dokter) sebesar 31,9%, sedangkan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Dumai Tahun 2023

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian¹⁰ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh¹¹ yang mengatakan bahwa ada Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas

Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

Menurut analisa peneliti, faktor kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Dumai karena beberapa alasan berikut :

Pelatihan yang Ketat

Dokter yang bekerja di RSUD Kota Dumai telah melewati proses pelatihan dan seleksi yang ketat sebelum diterima bekerja. Mereka sering kali memiliki latar belakang pendidikan yang kuat dari perguruan tinggi dan sekolah kedokteran terkemuka.

Pengalaman yang Beragam

RSUD Kota Dumai sering kali melayani populasi pasien yang beragam dengan berbagai jenis penyakit dan kondisi medis, sehingga dokter di rumah sakit ini memiliki kesempatan untuk mengembangkan pengalaman praktis yang luas dalam merawat berbagai kasus medis.

Akses ke Sumber Daya

Meskipun terkadang terbatas, RSUD Kota Dumai dilengkapi dengan fasilitas dan peralatan medis yang memadai. Ini memungkinkan dokter untuk menggunakan teknologi medis terkini dan memberikan perawatan yang efektif kepada pasien.

Kolaborasi dan Konsultasi

Dokter di RSUD Kota Dumai sering bekerja dalam tim multidisiplin yang terdiri dari dokter spesialis, perawat, dan tenaga medis lainnya. Kolaborasi ini memungkinkan mereka untuk berkonsultasi dengan rekan sejawat mereka dan memperoleh masukan serta pemahaman yang lebih dalam tentang diagnosis dan penatalaksanaan pasien.

Pemantauan dan Penilaian Kinerja

RSUD Kota Dumai memiliki sistem pemantauan dan penilaian kinerja yang ketat bagi para dokternya. Ini dapat mendorong dokter untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan mereka dan memperbarui pengetahuan serta keterampilan medis mereka secara teratur.

Pengembangan Profesional Berkelanjutan

RSUD Kota Dumai juga menawarkan program pengembangan profesional dan pelatihan lanjutan bagi dokter mereka. Ini termasuk kesempatan untuk menghadiri konferensi medis, workshop, dan kursus pelatihan lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam praktik medis.

Kombinasi faktor-faktor ini dapat menyebabkan tingginya kompetensi dokter di RSUD Kota Dumai yang pada gilirannya berkontribusi pada penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Dumai Tahun 2023

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan ¹² yang mengemukakan bahwa, "Insentif adalah bentuk tambahan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melampaui standar kinerja. Insentif ini merupakan salah satu mekanisme yang digunakan untuk mendukung prinsip keadilan dalam sistem kompensasi". Sedangkan menurut ¹³ mengemukakan bahwa, "Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pencapaian yang melampaui standar yang telah ditetapkan. Dengan anggapan bahwa imbalan finansial dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih disiplin, karyawan yang produktif cenderung lebih memilih sistem penggajian yang didasarkan pada kinerja mereka".

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian ¹⁴ menyatakan bahwa Pengaruh Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Dokter Melalui motivasi Dan Disiplin Kerja Di Rawat Jalan RSUD Banten. Semakin cukup Jasa Pelayanan

maka kinerja dokter gigi di Di Rawat Jalan RSUD Banten semakin baik.

Menurut analisa peneliti, ada beberapa alasan mengapa kompensasi berhubungan terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Dumai, yaitu :

Gaji yang Kompetitif:

Gaji yang diterima para dokter di RSUD Kota Dumai termasuk kompetitif yang merupakan dasar dari kompensasi yang baik.

Insentif Kinerja yang Adil

Sistem insentif kinerja yang diterapkan di RSUD Kota Dumai adalah sistem insentif kinerja yang adil sehingga hal ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi dokter untuk mencapai target kinerja tertentu, seperti pencapaian target pasien yang dirawat, peningkatan kepuasan pasien, atau partisipasi aktif dalam inisiatif perbaikan kualitas.

Tingkat Keseimbangan Kerja-Hidup

Kompensasi tidak hanya terkait dengan uang, tetapi juga dengan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk kehidupan pribadi. RSUD Kota Dumai memberikan fasilitas seperti cuti yang fleksibel, program cuti yang disesuaikan dengan kebutuhan, dan dukungan untuk rekreasi dan kegiatan di luar pekerjaan dapat membantu dokter merasa dihargai dan terjaga kesehatan mental mereka.

Kesejahteraan dan Tunjangan Kesehatan

Pemberian Tunjangan kesehatan dan program kesejahteraan bagi para dokter di RSUD Kota Dumai sudah berjalan dengan yang baik dan komprehensif sehingga dapat membantu memastikan kesehatan dan kesejahteraan fisik serta mental para dokter yang pada akhirnya dapat mendukung mereka memiliki kinerja yang lebih baik.

Pengakuan dan Penghargaan

Selain kompensasi finansial, RSUD Kota Dumai juga memberikan kompensasi non finansial seperti pengakuan atas prestasi dan kontribusi dokter dalam bentuk penghargaan. Hal ini dapat memotivasi dokter untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Pengembangan Profesional

RSUD Kota Dumai juga memfasilitasi para dokter dalam hal program pengembangan profesional seperti dukungan untuk pendidikan lanjutan, pelatihan, dan konferensi. Hal ini dapat membantu dokter untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini tidak hanya menguntungkan dokter secara individu, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Dumai Tahun 2023

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian¹⁵ yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter, bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja dokter. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan¹⁶ bahwa Faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.

Menurut peneliti ada beberapa alasan sehingga faktor kepemimpinan mempengaruhi kinerja dokter di RSUD Kota Dumai, yaitu :

Menetapkan Visi dan Tujuan Bersama

Pimpinan di RSUD Kota Dumai telah menetapkan visi dan tujuan bersama yang jelas yang telah difahami oleh para dokter sehingga mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan fokus dan konsisten untuk mencapai tujuan tersebut.

Memberikan Dukungan dan Sumber Daya

Pimpinan di RSUD Kota Dumai telah menyediakan dukungan yang diperlukan dan sumber daya untuk dokter, seperti peralatan medis yang mutakhir, akses ke pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga para dokter dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Mendorong Inovasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Pimpinan di RSUD Kota Dumai telah menerapkan budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perbaikan berkelanjutan

dalam praktik medis sehingga para dokter merasa didukung untuk mencoba pendekatan baru atau untuk mencari solusi yang lebih efektif dan cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam upaya perbaikan kualitas dan pelayanan.

Memfasilitasi Kolaborasi dan Komunikasi

Pimpinan di RSUD Kota Dumai telah memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang baik antara dokter dan anggota tim medis lainnya di rumah sakit sehingga memungkinkan para dokter untuk bekerja secara timbal balik, berbagi pengetahuan dan pengalaman serta memperkuat pengambilan keputusan klinis.

Mengelola Konflik dan Ketegangan

Pimpinan di RSUD Kota Dumai telah mampu mengelola konflik dan ketegangan yang muncul di antara dokter atau dengan pihak lain di rumah sakit, menangani konflik dengan bijaksana dan mengedepankan resolusi yang adil sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung untuk praktik medis yang berkualitas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Kota Dumai Tahun 2023

Penelitian ini juga sejalan dengan teori¹⁷ yang menyatakan bahwa “Motivasi adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹⁸ mengungkapkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas anggota tim.

Menurut analisa peneliti, faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Kota Dumai karena beberapa alasan berikut :

Kepuasan dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat

Dokter RSUD Kota Dumai merasa terpanggil untuk bekerja karena mereka dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang membutuhkan, terutama mereka yang kurang mampu secara finansial.

Akses Pasien yang Luas

RSUD Kota Dumai sering kali melayani pasien dari berbagai lapisan masyarakat dan dengan berbagai penyakit. Hal ini memberikan kesempatan bagi dokter RSUD Kota Dumai untuk mendapatkan pengalaman yang beragam dan memperluas pengetahuan serta keterampilan mereka.

Komitmen terhadap Misi Sosial

Dokter RSUD Kota Dumai memiliki komitmen sosial untuk berkontribusi pada upaya pemerintah dalam menyediakan layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas bagi seluruh masyarakat.

Jaminan Keamanan Kerja

Meskipun mungkin tidak selalu sempurna, dokter di RSUD Kota Dumai memiliki jaminan keamanan kerja, termasuk jaminan pensiun dan asuransi kesehatan.

Pengembangan Profesional

RSUD Kota Dumai menawarkan berbagai pelatihan dan pengembangan profesional bagi dokter yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam merawat pasien.

Stabilitas dan Status

Bekerja di RSUD Kota Dumai sebagai salah satu rumah sakit milik pemerintah dianggap memiliki stabilitas pekerjaan yang lebih tinggi daripada di sektor swasta. Selain itu, menjadi seorang dokter di rumah sakit pemerintah sering kali memberikan status sosial yang dihormati di masyarakat.

Pengaruh pada Kebijakan Kesehatan

Dokter di RSUD Kota Dumai juga memiliki kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan kesehatan yang mempengaruhi sistem kesehatan secara keseluruhan, yang bisa menjadi faktor motivasi tambahan.

Untuk meningkatkan motivasi SDM di rumah sakit, penting untuk menerapkan strategi holistik yang mencakup pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karier, pemberian insentif kinerja yang adil, menjaga keseimbangan kerja-hidup melalui jadwal kerja yang fleksibel, serta

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Selain itu, pengakuan atas prestasi dan kontribusi staf, serta akses ke pendidikan lanjutan dan peluang pengembangan profesional, juga merupakan kunci dalam memotivasi tenaga medis agar terus berkembang dan memberikan pelayanan terbaik.

SIMPULAN

Ada pengaruh motivasi dengan kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai, dan ada pengaruh kompetensi dengan kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai. Untuk mencapai kinerja optimal dan pelayanan berkualitas, rumah sakit perlu fokus pada peningkatan motivasi SDM melalui berbagai strategi, termasuk pelatihan berkelanjutan, insentif yang adil, serta lingkungan kerja yang suportif. Dengan memberikan dukungan yang komprehensif, rumah sakit dapat memastikan bahwa tenaga medis tetap termotivasi, berkompeten, dan berkomitmen dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat.

KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dapat diberikan kepada pimpinan dan seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rejeki, S. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dokter di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit angkatan Laut Dr. Muntohardjo Jakarta. (Universitas Indonesia, Jakarta, 2012).
2. Sikumbang, Y. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Terhadap Kinerja Dokter Dalam Penulisan Rekam Medis Di Ruang Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Ii Medan. *Excellent Midwifery Journal* 3, 60–75 (2020).

3. Sandborg, C. et al. Optimizing Professional Practice Evaluation to Enable a Nonpunitive Learning Health System Approach to Peer Review. *Pediatr Qual Saf* 6, 375–390 (2021).
4. Rosmaini, R. & Tanjung, H. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, 1–15 (2019).
5. Sari, Noorhidayah & Riza, A. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Lingkungan Kerja RSUD Ratu Zalecha Martapura. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/7455/1/ARTIKEL%20BARU%20R.%20WINA%20KARTIKASARI%202021%20REPOSITORY.pdf> 1–10 (2021).
6. Usman, U. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Perennial* 12, 21–28 (2016).
7. Yanti. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dokter Di Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah. *Jurnal Dunia Kesmas* 10, 34–48 (2021).
8. Baharuddin, S., Samsualam, S. & Idris, F. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dokter di Poliklinik Rawat Jalan . *Jurnal Ilmiah STIKES Kendal* 14, 61–70 (2024).
9. Desideria, B. Rasio Dokter RI Hanya 0,47 per 1.000 Penduduk, Lebih Rendah dari Timor Leste dan Filipina. <https://www.liputan6.com/health/read/5195130/rasio-dokter-ri-hanya-047-per-1000-penduduk-lebih-rendah-dari-timor-leste-dan-filipina> (2023).
10. Oktaviana, I. & Wahyono, B. Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 4, 835–845 (2020).
11. Hakim, A. Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah* 2, 31–38 (2020).
12. Mulyana. Kepuasan Terhadap Kompensasi Dan Komitmen Dokter Di Rumah Sakit. *Contagion: Scientific Periodical Journal of Public Health and Coastal Health* 1, 83 (2019).
13. Mulyana, Zulfendri & Aulia, D. Satisfaction Towards Compensation And Doctor Commitment In General Hospital. *Contagion :Scientific Periodical of Public Health and Coastal Health* 1, 83–97 (2019).
14. Yuarsa, T., Kodyat, A. & Trigono, A. Pengaruh Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Dokter Spesialis Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Di Rawat Jalan RSUD Banten. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)* 5, 61–78 (2021).
15. Sodikin, S. & Muhardi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 131–138 (2023) doi:10.29313/jrmb.v3i2.2912.
16. Santika, I. & Antari, N. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata* 15, 42–56 (2020).
17. Irwanto, E., Nyorong, M. & Utami, T. Pengaruh Management Skills Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dokter RSUD Padang Pariaman. *Jurnal Ners* 7, 303–308 (2023).
18. Lihawa, C., Noermijati & Rasyid, H. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14, (2016).