
**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NAIBONAT
KABUPATEN KUPANG**

Marlyn Madiawaty Panie¹

¹Universitas Katolik Widya Mandira

E-mail : madiamarlyn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe compensation, HR competence, work facilities, and service performance, as well as to analyze the influence of compensation, HR competence, and work facilities on performance at RSUD Naibonat, Kupang Regency. This research employs a quantitative method with 193 respondents selected through disproportionate stratified random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, and inferential analysis was conducted using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach. The results show that compensation has a positive and significant effect on service performance. HR competence also has a positive and significant effect on service performance. Furthermore, work facilities are proven to have a positive and significant effect on service performance. Simultaneously, compensation, HR competence, and work facilities explain 45.6 percent of the variance in service performance, while the remainder is explained by other factors outside the model. These findings indicate that work facilities and HR competence are relatively equal and the strongest determinants influencing service performance at RSUD Naibonat, so that improvements in these two aspects have the potential to produce a more immediate impact, without disregarding the urgency of improving the compensation system, particularly regarding delays in service fee payments, as a foundation for the sustainability of work motivation and organizational justice in the long term.

Keywords: Compensation, HR Competence, Work Facilities, Performance RSU.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kompensasi, kompetensi SDM, fasilitas kerja, dan kinerja rumah sakit umum naibonat, serta menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi SDM, dan fasilitas kerja terhadap kinerja RSUD Naibonat Kabupaten Kupang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan 193 responden yang dipilih melalui teknik disproportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert serta analisis inferensial menggunakan pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit. Kompetensi SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit. Selanjutnya, fasilitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit. Secara simultan, kompensasi, kompetensi SDM, dan fasilitas kerja mampu menjelaskan 45,6 persen variansi kinerja Rumah Sakit, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kompetensi SDM merupakan

determinan yang relatif setara dan paling kuat memengaruhi kinerja Rumah Sakit di RSUD Naibonat, sehingga perbaikan pada kedua aspek tersebut berpotensi memberikan dampak yang lebih cepat dirasakan, tanpa mengesampingkan urgensi pembenahan sistem kompensasi, khususnya terkait keterlambatan pembayaran jasa pelayanan, sebagai fondasi keberlanjutan motivasi kerja dan keadilan organisasi dalam jangka panjang.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan manusia yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu menjadi kebutuhan utama dalam mewujudkan derajat kesehatan yang optimal. Di tengah perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi, penyedia layanan kesehatan menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks. Meningkatnya kesadaran serta ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas menuntut setiap institusi pelayanan kesehatan untuk mampu menyediakan layanan yang mudah diakses, adil, serta memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan (Saribulan et al., 2024).

Rumah Sakit Umum (RSU) adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan semua jenis pemyakit mulai dari yang bersifat dasar, spesialisik, hingga sub spesialisik (Kementrian Kesehatan, 2015). Secara umum, Rumah Sakit Umum (RSU) dibagi pula menjadi dua yaitu Rumah Sakit Umum milik pihak Swasta dan Rumah Sakit Umum milik pemerintah. Pada Umumnya, RSU Swasta dikelola oleh pihak swasta, baik perseorangan maupun kelompok. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan

semua jenis penyakit mulai dari yang bersifat dasar, spesialisik, hingga sub spesialisik yang diselenggarakan dan dikelola oleh pihak Pemerintah Daerah.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah lembaga pelayanan kesehatan yang berada di bawah naungan pemerintah daerah dan bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan secara umum kepada masyarakat di wilayah setempat. Sebagai lembaga pemerintah daerah, RSUD bertanggung jawab untuk menyediakan layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas bagi seluruh masyarakat di wilayah setempat. RSUD memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan di suatu daerah. Dalam menjalankan tugasnya, RSUD bekerja sama dengan lembaga kesehatan lainnya, seperti puskesmas, klinik, dan Rumah Sakit swasta, untuk menyediakan layanan kesehatan yang komprehensif dan terintegrasi bagi masyarakat.

Salah satu rumah sakit daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah RSUD Naibonat Kabupaten Kupang. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Naibonat merupakan rumah sakit umum milik Pemerintah Kabupaten Kupang yang berlokasi di Jalan Timor Raya KM. 37, Kecamatan Kupang Timur, Kabupaten Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan data Sistem

Informasi Rumah Sakit (SIRS) Kementerian Kesehatan, RSUD Naibonat merupakan Rumah Sakit Umum Tipe C yang berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Sebagai rumah sakit rujukan, RSUD Naibonat menyelenggarakan berbagai pelayanan kesehatan, meliputi pelayanan gawat darurat, rawat jalan, rawat inap, pelayanan bedah, pelayanan kebidanan dan kandungan, pelayanan anak, penyakit dalam, laboratorium, radiologi, farmasi, serta berbagai pelayanan penunjang medis lainnya. Selain memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, RSUD Naibonat juga berperan dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia kesehatan di Kabupaten Kupang.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024) yang mencatat jumlah tenaga medis di Provinsi Nusa Tenggara Timur hanya sebanyak 2.349 orang, jauh tertinggal dibandingkan provinsi-provinsi di Pulau Jawa yang masing-masing memiliki puluhan ribu tenaga medis. Tingginya tingkat kemiskinan yang berjalan beriringan dengan terbatasnya jumlah tenaga kesehatan ini mengindikasikan lemahnya kapasitas fiskal daerah untuk mendukung penyediaan sumber daya manusia kesehatan yang memadai di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Pada tingkat kabupaten, Badan Pusat Statistik Kabupaten Kupang (2024) mencatat jumlah penduduk Kabupaten Kupang pada pertengahan tahun 2024 sebanyak 390.210 jiwa, yang sebagian besar kebutuhan pelayanan kesehatan rujukannya bergantung pada RSUD Naibonat sebagai rumah sakit umum daerah utama di wilayah tersebut. Dengan jumlah penduduk yang harus dilayani sebesar itu, ditambah karakteristik

provinsi yang memiliki tingkat kemiskinan tinggi dan keterbatasan jumlah tenaga kesehatan sebagaimana ditunjukkan data Kemenkes dan BPS di atas, kapasitas anggaran Pemerintah Kabupaten Kupang untuk mendukung operasional RSUD Naibonat turut menjadi terbatas. Data resmi ini memperkuat argumen bahwa persoalan kompetensi, kompensasi, dan fasilitas kerja yang ditemukan pada RSUD Naibonat bukan semata persoalan manajerial internal rumah sakit, melainkan juga berakar pada keterbatasan struktural sumber daya di tingkat nasional, provinsi, hingga kabupaten.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, RSUD Naibonat dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan. Pencapaian tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan, didukung oleh sistem kompensasi yang adil dan mampu meningkatkan motivasi kerja, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, kompetensi, kompensasi, dan fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai sehingga pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, dan berkualitas dapat terwujud.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di RSUD Naibonat, masih ditemukan beberapa permasalahan yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan tersebut berkaitan dengan aspek kompetensi, kompensasi, dan fasilitas

kerja yang hingga saat ini masih menjadi tantangan dalam mendukung optimalisasi pelayanan rumah sakit. Pada aspek kompetensi, masih terdapat pegawai yang belum memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan secara merata sehingga pengembangan kompetensi belum optimal. Dari aspek kompensasi, masih terdapat persepsi mengenai belum optimalnya sistem pemberian penghargaan yang sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, pada aspek fasilitas kerja, masih ditemukan beberapa sarana dan prasarana penunjang yang memerlukan peningkatan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja di RSUD Naibonat Kabupaten Kupang.

Dari aspek kompetensi, pengembangan sumber daya manusia di RSUD Naibonat masih menghadapi berbagai kendala. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan karena perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi kesehatan, serta standar pelayanan rumah sakit terus mengalami perubahan. Akan tetapi, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan belum dapat diberikan secara merata kepada seluruh pegawai karena keterbatasan anggaran, keterbatasan kuota

pelatihan, serta penyesuaian kebutuhan pelayanan rumah sakit. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai menjadi salah satu kebutuhan penting yang perlu mendapat perhatian manajemen rumah sakit agar kualitas pelayanan dan kinerja pegawai dapat terus meningkat (Elfeto et al., 2025).

Selain kompetensi, aspek kompensasi juga menjadi salah satu persoalan yang cukup sering disampaikan oleh pegawai rumah sakit daerah. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti, pembayaran jasa pelayanan (jasa medis/jasa pelayanan) di RSUD Naibonat beberapa kali mengalami keterlambatan dibandingkan dengan jadwal yang telah direncanakan. Meskipun hak pegawai pada akhirnya tetap dibayarkan, keterlambatan tersebut menimbulkan ketidakpastian bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari. Bagi sebagian pegawai, khususnya tenaga nonstruktural dan tenaga kontrak, jasa pelayanan merupakan salah satu komponen pendapatan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap penghasilan bulanan.

Permasalahan berikutnya berkaitan dengan fasilitas kerja. Sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah yang terus berkembang, RSUD Naibonat masih menghadapi keterbatasan pada beberapa sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai, seperti keterbatasan jumlah komputer pada beberapa unit pelayanan, kondisi beberapa peralatan administrasi yang memerlukan pembaruan, keterbatasan ruang kerja pada unit tertentu, serta beberapa peralatan medis dan penunjang pelayanan yang masih perlu

ditingkatkan secara bertahap sesuai kemampuan anggaran daerah.

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen RSUD Naibonat dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pegawai, perbaikan sistem kompensasi, serta penyediaan fasilitas kerja guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengukuran dan analisis hubungan antarvariabel yang dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga data yang terkumpul dari objek penelitian dapat diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Hasil perhitungan statistik tersebut selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel maupun grafik untuk memudahkan interpretasi (Sutisna, 2020).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Naibonat Kabupaten Kupang, yang beralamat di Jalan Timor Raya KM. 37, Oelamasi, Kabupaten Kupang. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari sampai dengan Juni 2026.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tenaga kesehatan pada

RSUD Naibonat Kabupaten Kupang yang berjumlah 373 orang

2) Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi yang terdiri atas beberapa anggota populasi. Dengan meneliti sampel, peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasinya (Ferdinand, 2014: 171).

Dengan jumlah populasi sebanyak 373 orang dan tingkat presisi 5%, maka jumlah sampel dihitung sebagai berikut:

$$n = 373 / (1 + 373 \times (0,05)^2) = 373 / 1,9325 = 193,02 \approx 193$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 193 orang responden.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SDM Tenaga Non Kesehatan	67	34,72
2	SDM Pelayanan Keperawatan	45	23,32
3	SDM Pelayanan Kebidanan	24	12,44
4	SDM Tenaga Teknis Medis dan Terapi Fisik	17	8,81
5	SDM Pelayanan Medik	13	6,74
6	SDM Pelayanan Kefarmasian	8	4,15
7	SDM Pelayanan Gizi	5	2,59
8	SDM Pelayanan Kesehatan Lingkungan	5	2,59
9	SDM Tenaga Kesehatan dan Petugas Lainnya	5	2,59
10	SDM Pelayanan Laboratorium	4	2,07
	Jumlah	193	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden berasal dari unit SDM Tenaga

Non Kesehatan sebanyak 67 orang atau 34,72 persen. Selanjutnya, unit Pelayanan Keperawatan dan Pelayanan Kebidanan masing-masing menyumbang 23,32 persen dan 12,44 persen dari total responden, sedangkan unit-unit penunjang lainnya seperti Laboratorium, Gizi, dan Kesehatan Lingkungan memiliki proporsi yang relatif lebih kecil.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	125	64,77
2	Laki-laki	68	35,23
	Jumlah	193	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 125 orang atau 64,77 persen, sedangkan responden laki-laki sebanyak 68 orang atau 35,23 persen.

Komposisi tersebut mencerminkan karakteristik tenaga kerja pada institusi pelayanan kesehatan pada umumnya, di mana profesi keperawatan, kebidanan, serta tenaga administratif secara historis lebih banyak diisi oleh tenaga kerja perempuan.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25-34 tahun	89	46,11
2	35-44 tahun	62	32,12
3	45-54 tahun	19	9,84
4	< 25 tahun	15	7,77
5	≥ 55 tahun	8	4,15
	Jumlah	193	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden berada pada kelompok usia 25-34 tahun sebanyak 89 orang atau 46,11 persen, diikuti kelompok usia 35-44 tahun sebanyak 62 orang atau 32,12 persen. Sementara itu, kelompok usia 45-54 tahun, di bawah 25 tahun, dan 55 tahun ke atas masing-masing menyumbang proporsi yang relatif lebih kecil, yaitu 9,84 persen, 7,77 persen, dan 4,15 persen.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	D3	74	38,34
2	D4/S1	71	36,79
3	SMA/Sederajat	38	19,69
4	S2	9	4,66
5	S3/Spesialis	1	0,52
	Jumlah	193	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, tingkat pendidikan responden didominasi oleh

jenjang D3 sebanyak 74 orang atau 38,34 persen dan D4/S1 sebanyak 71 orang atau 36,79 persen. Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 38 orang atau 19,69 persen, sedangkan responden dengan jenjang pascasarjana (S2 dan S3/Spesialis) hanya sebanyak 10 orang atau 5,18 persen dari total sampel.

5. Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pegawai BLUD/Kontrak	77	39,90
2	PNS	50	25,91
3	PPPK	36	18,65
4	Tenaga Honorar	25	12,95
5	Lainnya	5	2,59
	Jumlah	193	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, status kepegawaian responden didominasi oleh Pegawai BLUD/Kontrak sebanyak 77 orang atau 39,90 persen, diikuti PNS sebanyak 50 orang atau 25,91 persen dan PPPK sebanyak 36 orang atau 18,65 persen. Sementara itu, Tenaga Honorar menyumbang 25 orang atau 12,95 persen dan status kepegawaian lainnya sebanyak 5 orang atau 2,59 persen.

6. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 tahun	61	31,61
2	6-10 tahun	54	27,98
3	11-15 tahun	37	19,17
4	> 15 tahun	26	13,47
5	< 1 tahun	15	7,77
	Jumlah	193	100

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, mayoritas responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 61 orang atau 31,61 persen, diikuti masa kerja 6-10 tahun sebanyak 54 orang atau 27,98 persen. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 37 orang atau 19,17 persen, di atas 15 tahun sebanyak 26 orang atau 13,47 persen, dan kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang atau 7,77 persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel variabel yang diteliti. Selanjutnya dari jawaban responden maka dapat dihitung skor total dan prosentasi capaian dari setiap indikator pada variabel yang dianalisis.

1. Kompensasi

Tabel 4.7
Deskripsi Responden terhadap Kompensasi

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Skor Indiator	Kategori
1	Upah dan Gaji	Kompensasi 1.1	732	3,74	0,746	74,6	Baik
		Kompensasi 1.2	721	3,73	0,746	74,6	Baik
2	Isentif	Kompensasi 2.1	726	3,76	0,75	75	Baik
		Kompensasi 2.2	722	3,74	0,74	74	Baik
3	Tunjangan	Kompensasi 3.1	715	3,70	0,74	74	Baik
		Kompensasi 3.2	732	3,79	0,758	75,8	Baik
Rata-rata						76,67	Baik

Sumber: Analisis data primer, tahun 2026

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator dari kompensasi dapat dijelaskan bahwa kompensasi mendapatkan skor rata-rata sebesar 76,67 % termasuk dalam kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator tunjangan dan insentif sebesar 75% dan 75,8 %, dan skor terendah pada indikator upah dan gaji sebesar 74 %. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada RSUD Naibonat sudah diterapkan dengan baik.

2. Kompetensi

Tabel 4.8
Deskripsi Responden terhadap Kompetensi

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Skor Indikator	Kategori
1	Pengetahuan	Kompetensi 1.1	729	3,77	0,746	75,54	Baik
		Kompetensi 1.2	731	3,78	0,746	75,75	Baik
2	Ketrampilan	Kompetensi 2.1	731	3,78	0,75	75,75	Baik
		Kompetensi 2.2	728	3,77	0,74	75,44	Baik
3	Sikap	Kompetensi 3.1	719	3,72	0,74	74,51	Baik
		Kompetensi 3.2	730	3,79	0,78	75,65	Baik
Rata-rata						75,55	Baik

Sumber: Analisis data primer, tahun 2026

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator dari kompetesn dapat dijelaskan bahwa kompetensi mendapatkan skor rata-rata sebesar 75,55 % termasuk dalam kategori Baik. Skor tertinggi pada

indikator pengetahuan sebesar 75,75 % dan 75,8 %, dan skor terendah pada indikator sikap sebesar 74,51 %. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pada RSUD Naibonat sudah diterapkan dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Tabel 4.9
Deskripsi Responden terhadap Fasilitas Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	Skor Indiaktor	Kategori
1	Peralatan Kerja	FK 1.1	722	3,74	0,74	74	Baik
		FK 1.2	725	3,75	0,75	75	Baik
2	Perlengkapan kerja	FK 2.1	724	3,75	0,75	75	Baik
		FK 2.2	721	3,73	0,73	73	Baik
3	Fasilitas Sosial	FK 3.1	724	3,75	0,75	75	Baik
		FK 3.2	726	3,76	0,76	76	Baik
Rata-rata						74,67	Baik

Sumber: Analisis data primer, tahun 2026

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator dari Fasilitas kerja dengan skor rata-rata sebesar 74,67 % termasuk dalam kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator Fasilitas Sosial sebesar 75 % dan 76 %, dan skor terendah pada indikator Peralatan kerja sebesar 74 %. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja pada RSUD Naibonat mendapat kategori baik. Perlu mendapat perhatian dari pimpinan rumah sakit.

4. Kinerja Rumah Sakit

Tabel 4.10
Deskripsi Responden terhadap Kinerja Rumah Sakit

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_P - p$	$(\bar{X}_P - p)/5$	Skor Indiaktor	Kategori
1	<u>Ekonomis</u>	KP 1.1	72	3,77	0,746	74,	Baik
		KP 1.2	72	3,78	0,746	75,75	Baik
2	<u>Efisien</u>	KP 2.1	71	3,78	0,75	75,75	Baik
		KP 2.2	72	3,77	0,74	75.44	Baik
3	<u>Efektivitas</u>	KP 3.1	72	3,72	0,74	74,51	Baik
		KP 3.2	730	3,79	0,78	75,65	Baik
4	<u>Keadilan</u>	KP 4.1	72	3,75	0,75	75	Baik
		KP 4.2	72	3,77	0,75	75	Baik
Rata-rata						75,55	Baik

Sumber: Analisis data primer, tahun 2026

Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator dari kinerja pelayanan mendapatkan skor rata-rata sebesar 75,55 % termasuk dalam kategori Baik. Skor tertinggi pada indikator Ekoomis dan keadilan. sebesar 75 %, dan skor terendah pada indikator efektifitas sebesar 74 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pelayanan pada RSUD Naibonat sudah diterapkan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut: rik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran tentang kompensasi, kompetensi sumber daya manusia dan fasilitas berada pada kategori baik, Hal ini mengindikasikan bahwa rumah sakit umum daerah Naibonat telah menerapkan sistem kompensasi yang baik, Kompetensi karyawan yang mampu membuat karyawan bekerja sesuai tupoksi dan ketersediaan fasilitas kerja pada rumah sakit dapat

memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang baik untuk masyarakat.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja RSUD Naibonat, Hal ini berarti semakin baik pemberian kompensasi kepada karyawan dengan mengikuti aturan kompensasi yang benar maka akan meningkatkan kinerja RSUD Naibonat
3. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja RSUD Naibonat, hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat kompetensi SDM maka akan mendukung peningkatan kinerja RSUD Daerah Naibonat.
4. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja RSUD Naibonat. artinya semakin bagus dan lengkap ketersediaan fasilitas kerja pada rumah sakit, maka akan meningkatkan kinerja rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, S., Srikaningsih, A., & Darmayanti, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 145–158.
- Azwar, A. (2014). *Manajemen kualitas pelayanan kesehatan*. Pustaka Sinar Harapan.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. PT Alfabeta.
- Faisal, A. (2005). *Dasar-dasar manajemen keuangan* (Ed. ke-2). Penerbitan Universitas Muhammadiyah.

- Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen. BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Ed. rev.). PT Bumi Aksara.
- Husnan, S. (2002). Manajemen personalia. BPFE.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). Kompetensi plus: Teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jogiyanto, H., & Abdillah, W. (2016). Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Andi.
- Levis, L. R. (2013). Metode penelitian perilaku petani. Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Ed. ke-2). Alfabeta.
- Moekijat. (2016). Perencanaan sumber daya manusia. Mandar Maju.
- Moenir, A. S. (2016). Manajemen pelayanan umum di Indonesia. Bumi Aksara.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bisnis Administrasi, 6(1).
- Noor, J. (2014). Metodologi penelitian. Kencana Prenada Media Group.
- Nurjaman, K. (2014). Manajemen personalia. Pustaka Setia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakit.
- Ranupandojo, H., & Bahrudin. (2018). Manajemen sumber daya manusia. BPFE.
- Ratminto. (2015). Manajemen pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal. Pustaka Pelajar.
- Riduwan. (2004). Metode observasi dan penelitian. Rineka Cipta.
- Ritonga, M. A., Siregar, F., & Nasution, S. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap mutu pelayanan medis di rumah sakit umum daerah. Media Neliti, 8(1), 45–58.
- Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT Raja Grafindo Persada.
- Sabarguna, B. S., & Listiani, H. (2018). Organisasi manajemen rumah sakit. Sagung Seto.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Setiawan, D., & Utami, T. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan fasilitas kerja sebagai pilar utama penentu keberhasilan pelayanan kesehatan. Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis (JAMEB), 12(1), 74–87.
- Sihotang. (2007). Manajemen sumber daya manusia. Pradnya Paramita.
- Simamora, H. (2015). Manajemen sumber daya manusia. STIE YKPN.

- Subekhi, A., & Jauhari, M. (2012). Pengantar manajemen sumber daya manusia. Pustaka Karya.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. Universitas Negeri Gorontalo.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Ed. ke-8). Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
- Wibowo. (2007). Manajemen kinerja (Ed. ke-3). PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). Structural equation modeling: Belajar lebih mudah teknik analisis data kuisioner dengan Lisrel-PLS. Salemba Empat.