

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI INSTALASI RAWAT JALAN RS BHAYANGKARA TK III MANADO

Joudhy Stenly Waworuntu¹, Yanuar Jak², Purwanti Aminingsih³
joudhysw@gmail.com¹, jakyanuar@gmail.com², purwanti.aminingsih@gmail.com³
Universitas Respati Indonesia

ABSTRAK

Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit, khususnya di Instalasi Rawat Jalan (IRJ) sebagai garda terdepan interaksi dengan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di IRJ RS Bhayangkara Tingkat III Manado. Desain penelitian menggunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif berbasis survei. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan IRJ sebanyak 48 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala Likert, yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data meliputi uji asumsi klasik dan regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan ($p < 0,05$). Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien regresi 0,423, menegaskan pentingnya aspek sarana, kenyamanan, dan keamanan kerja dalam meningkatkan produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi yang cukup kuat terhadap pencapaian hasil kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja optimal dapat dicapai melalui kombinasi kepatuhan individu, efektivitas kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen SDM kesehatan, sekaligus manfaat praktis sebagai dasar kebijakan rumah sakit untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, penguatan disiplin, serta pengembangan kepemimpinan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Tenaga Kesehatan.

ABSTRACT

The performance of healthcare workers is an important factor in determining the quality of hospital services, particularly in the Outpatient Department (OPD) as the frontline of interaction with patients. This study aims to analyse the influence of work discipline, ward leadership, and work environment on healthcare worker performance at the Outpatient Department of Bhayangkara Hospital Level III Manado. The research design employs explanatory research with a quantitative approach based on a survey. The study population consists of all 48 healthcare workers at the Outpatient Department, selected using total sampling technique. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale, which had previously been tested for validity and reliability. Data analysis included classical assumption tests and multiple linear regression with a significance level of 5%. The results of the study indicate that, partially, work discipline, ward leadership, and work environment have a significant positive influence on healthcare worker performance ($p < 0.05$). The work environment is the most dominant variable with a regression coefficient value of 0.423, emphasising the importance of facilities, comfort, and work safety in improving productivity. Simultaneously, these three independent variables also have a significant effect on performance, with a fairly strong contribution to work outcomes. These findings confirm that optimal performance can be achieved through a combination of individual compliance, leadership effectiveness, and a supportive work environment. This study contributes theoretically to the development of healthcare human resource management and provides practical benefits as a basis for hospital policies prioritising work environment improvements, strengthening discipline, and developing leadership.

Keywords: Work Discipline, Performance, Leadership, Work Environment, Healthcare Workers.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang berkualitas merupakan elemen vital dalam sistem kesehatan, di mana rumah sakit berperan sebagai institusi strategis dalam memberikan layanan komprehensif bagi masyarakat. Mutu pelayanan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas medis, tetapi sangat bergantung pada kinerja petugas kesehatan, baik tenaga medis maupun nonmedis. Kinerja yang optimal akan berdampak langsung pada mutu layanan, kepuasan pasien, serta kepercayaan publik terhadap institusi kesehatan (Robbins & Judge, 2017).

Dalam konteks RS Bhayangkara Tingkat III Manado, keberadaan Instalasi Rawat Jalan (IRJ) menjadi garda terdepan pelayanan, karena memiliki intensitas interaksi tertinggi dengan pasien, baik anggota Polri, keluarga, maupun masyarakat umum. Oleh karena itu, kualitas pelayanan IRJ sangat ditentukan oleh kinerja petugasnya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor internal seperti disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi besar dalam membentuk kinerja tenaga kesehatan (Amalia & Yusuf, 2023).

Hasil pengamatan awal di IRJ RS Bhayangkara Tingkat III Manado mengindikasikan adanya masalah dalam aspek manajerial dan operasional. Jadwal kerja yang belum teratur, arahan pimpinan yang kurang detail, pengawasan yang tidak konsisten, serta keterbatasan fasilitas menjadi kendala yang berpotensi menurunkan kinerja. Data HRD rumah sakit juga mencatat sekitar 20% petugas menerima teguran terkait disiplin kerja, menandakan bahwa kepatuhan terhadap aturan belum merata di antara tenaga kesehatan. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi sistematis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas IRJ.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan tenaga kesehatan terhadap peraturan, SOP, dan etika profesi, yang berdampak langsung pada efektivitas layanan (Hasibuan, 2016). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan menekan potensi kesalahan medis (Rina & Yulianti, 2022). Dengan demikian, disiplin menjadi salah satu fondasi utama dalam menjaga kualitas pelayanan di instalasi rawat jalan.

Selain disiplin, faktor kepemimpinan juga krusial. Kepala ruangan berperan sebagai pengarah, pengawas, dan motivator yang menentukan iklim kerja di unit pelayanan. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja tenaga kesehatan (Ardiansyah & Sumarni, 2020). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak adaptif dapat menimbulkan konflik dan menurunkan produktivitas (Nur & Farhana, 2021).

Lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, juga tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan yang kondusif akan mendukung kenyamanan, keselamatan, serta efisiensi kerja, sementara kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat memicu stres dan kelelahan (Gunawan & Santosa, 2022). Penelitian (Dewi & Putra, 2023) menegaskan bahwa kondisi kerja yang ergonomis, hubungan kerja harmonis, serta budaya organisasi yang sehat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat di fasilitas pelayanan primer.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara Tingkat III Manado, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen SDM di sektor kesehatan, sekaligus manfaat praktis sebagai dasar kebijakan rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan desain explanatory research dengan pendekatan kuantitatif berbasis survei analitik. Pendekatan ini dipilih untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis yang berlandaskan teori dan penelitian sebelumnya (Singarimbun & Effendi, 2018). Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado pada bulan Mei hingga Juli 2025, dengan fokus pada petugas kesehatan di Instalasi Rawat Jalan (IRJ) sebagai subjek penelitian.

Populasi penelitian mencakup seluruh petugas kesehatan IRJ sebanyak 48 orang, yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Pemilihan teknik ini didasarkan pada rekomendasi metodologis yang menyarankan penggunaan seluruh anggota populasi jika jumlahnya kurang dari 100 orang (Arikunto, 2010). Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi yang menilai kinerja tenaga kesehatan secara menyeluruh.

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas meliputi disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja petugas kesehatan. Masing-masing variabel didefinisikan secara operasional untuk memastikan pengukuran yang akurat, seperti kepatuhan terhadap aturan untuk disiplin kerja, gaya kepemimpinan dalam memotivasi petugas, kondisi lingkungan fisik maupun sosial di tempat kerja, serta kualitas hasil kerja tenaga kesehatan.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berbentuk pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert 1–4, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan reliabel jika nilai alpha $\geq 0,6$ (Sugiyono, 2020).

Analisis data mencakup analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, sedangkan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas memastikan kelayakan data untuk regresi. Analisis multivariat dilakukan dengan regresi linier berganda guna menguji pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Selain itu, koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap kinerja petugas kesehatan. Seluruh proses penelitian mengikuti prinsip etika, termasuk persetujuan responden, anonimitas, kerahasiaan data, partisipasi sukarela, dan perlindungan hak responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara Tingkat III Manado. Analisis dilakukan melalui uji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.

1. Demografis Responden

Responden penelitian berjumlah 48 orang tenaga kesehatan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan (54%), sementara laki-laki 46%. Berdasarkan jabatan, sebagian besar adalah dokter spesialis (67%), sisanya perawat, administrasi, dan fisioterapis. Hal ini menunjukkan dominasi tenaga medis spesialis dalam struktur organisasi IRJ RS Bhayangkara.

Tabel 1. Demografi Responden

1.	Kategori	2.	Frekuensi	3.	Presentase
4.	Laki-laki	5.	22	6.	46,0%
7.	Perempuan	8.	26	9.	54,0%
10.	Total	11.	48	12.	100%
13.	Jabatan	14.	Frekuensi	15.	Presentase
16.	Dokter Spesialis	17.	32	18.	67%
19.	Perawat D3	20.	5		10%
21.	Perawat Profesi	22.	6		13%
23.	Administrasi	24.	2		4%
25.	Fisioterapis	26.	3		6%
27.	Total	28.	48		100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Interpretasi:

Interpretasi Tabel 1 menunjukkan bahwa responden penelitian terdiri dari 48 tenaga kesehatan di Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara. Berdasarkan distribusi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 26 orang (54%), sedangkan laki-laki berjumlah 22 orang (46%). Komposisi ini menggambarkan dominasi tenaga kesehatan perempuan dalam pelaksanaan pelayanan medis di rumah sakit.

Dari aspek jabatan, mayoritas responden adalah dokter spesialis sebanyak 32 orang (67%), disusul perawat profesi 6 orang (13%), perawat D3 5 orang (10%), fisioterapis 3 orang (6%), dan administrasi 2 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga medis spesialis memegang peran dominan dalam struktur tenaga kesehatan IRJ, sementara perawat dan tenaga pendukung berfungsi melengkapi pelayanan. Dominasi tenaga spesialis ini sekaligus menegaskan bahwa pelayanan di IRJ RS Bhayangkara berorientasi pada kompetensi klinis tinggi.

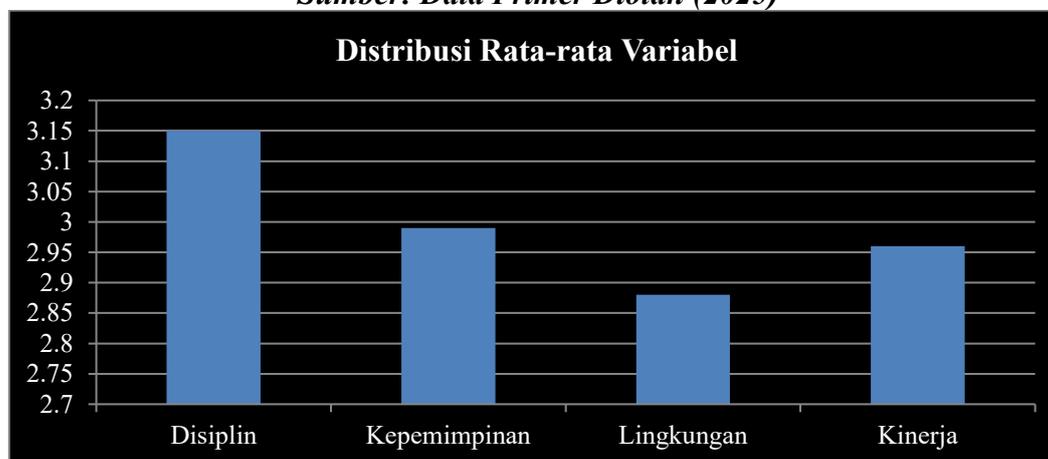
2. Analisis Variabel Penelitian

Hasil deskriptif menunjukkan semua variabel berada pada kategori tinggi. Disiplin kerja memperoleh rata-rata 3,15, kepemimpinan kepala ruangan 2,99, lingkungan kerja 2,88, dan kinerja tenaga kesehatan 2,96.

Tabel 2. Rata-rata Variabel Penelitian

29.	Variabel	30.	Rata-rata	31.	Kategori
32.	Disiplin Kerja	33.	3,15		Tinggi
34.	Kepemimpinan Kepala Ruang	35.	2,99		Tinggi
36.	Lingkungan Kerja	37.	2,88		Tinggi
38.	Kinerja Tenaga Kesehatan	39.	2,96		Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)



Gambar 1. Diagram Distribusi Rata-rata Variabel

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Interpretasi:

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2 dan Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,15, menandakan bahwa tenaga kesehatan cukup patuh terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional. Kepemimpinan kepala ruangan berada pada rata-rata 2,99 yang mencerminkan peran pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi sudah baik, sedangkan lingkungan kerja mencatat rata-rata terendah 2,88 meskipun tetap dalam kategori tinggi.

Kinerja tenaga kesehatan memperoleh rata-rata 2,96, menunjukkan pelayanan yang efektif, efisien, tepat, dan sesuai standar rumah sakit. Perbedaan antarvariabel relatif kecil, namun disiplin kerja menjadi faktor yang paling menonjol sementara lingkungan kerja masih menjadi aspek yang paling lemah. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan sarana, kenyamanan, dan keamanan kerja agar kinerja tenaga kesehatan dapat ditingkatkan secara lebih optimal.

3. Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid. Artinya, setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selanjutnya, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918–0,954 untuk seluruh variabel penelitian, lebih tinggi dari batas minimal 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan sangat reliabel karena memiliki konsistensi internal yang sangat kuat. Hal ini menegaskan bahwa kuesioner layak digunakan dalam tahap analisis selanjutnya tanpa perlu dilakukan modifikasi item.

4. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kelayakan analisis. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan tanpa perlu dilakukan transformasi data. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dalam model bersifat konstan dan tidak menimbulkan bias estimasi.

Pada uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti tidak ditemukan indikasi adanya korelasi tinggi antarvariabel independen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu beban kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, dapat digunakan secara simultan dalam model tanpa saling mengganggu interpretasi pengaruhnya terhadap kinerja petugas. Dengan terpenuhinya semua uji asumsi klasik, maka model regresi yang dibangun dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

40. Variabel	41. B	42. t	43. Sig.
44. Konstanta	45. -0,198	46. -0,492	0,625
47. Disiplin Kerja (X1)	0,288	48. 2,636	0,012
49. Kepemimpinan Kepala Ruang(X2)	0,348	50. 3,282	0,002
51. Lingkungan Kerja (X3)	0,423	52. ,401	0,000

Persamaan Regresi:

$$Y = -0,198 + 0,288X_1 + 0,348X_2 + 0,423X_3 + e$$

Interpretasi:

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Dari ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,423. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan sarana, peningkatan aspek keamanan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman memiliki kontribusi lebih besar dalam mendorong peningkatan kinerja dibandingkan faktor disiplin maupun kepemimpinan. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal menjadi prioritas penting dalam strategi peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara Tingkat III Manado. Secara deskriptif, seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi, dengan disiplin kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi (3,15), sedangkan lingkungan kerja menjadi aspek dengan nilai rata-rata terendah (2,88). Temuan ini menegaskan bahwa tenaga kesehatan telah menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap aturan dan prosedur, namun faktor kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan. Hasil regresi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan dengan koefisien regresi 0,423, yang berarti bahwa peningkatan kualitas sarana, keamanan, serta iklim kerja akan memberikan pengaruh terbesar terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Dewi & Putra, 2023) serta (Gunawan & Santosa, 2022) yang menekankan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik maupun psikososial secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan. Demikian pula, (Hanifah & Sari, 2024) serta (Irwansyah & Haryanto, 2023) menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas, pengaturan beban kerja, dan terciptanya suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Temuan penelitian ini memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja bukan hanya faktor pendukung, melainkan determinan utama keberhasilan pelayanan kesehatan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan ($B = 0,288$). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Mulyani & Pratama, 2022), (Fitria & Manan, 2023), serta (Amalia & Yusuf, 2023) yang menekankan pentingnya kepatuhan tenaga kesehatan terhadap prosedur, standar pelayanan, dan etika profesi dalam menjamin mutu layanan. Penelitian ini juga konsisten dengan teori manajemen kinerja (Mangkunegara, 2017) dan (Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci utama dalam menjaga konsistensi kinerja tenaga kerja. Disiplin yang tinggi mendorong efektivitas kerja, mengurangi kesalahan, serta memperkuat tanggung jawab individu terhadap tugas.

Sementara itu, kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh positif signifikan dengan koefisien regresi 0,348. Hasil ini mendukung penelitian (Yuliana & Syamsuddin, 2020), (Hidayat & Putra, 2023), serta (Ismail & Wahyudi, 2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan transformasional mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara signifikan. Kepemimpinan yang efektif mendorong motivasi, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat koordinasi tim dalam memberikan pelayanan. Temuan ini selaras dengan teori kepemimpinan (Bass, 1990) dan (Burns, 1978) yang menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan perubahan perilaku kerja dan peningkatan kinerja bawahan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan terdahulu yang menegaskan bahwa kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil interaksi dari faktor individu

(disiplin kerja), faktor manajerial (kepemimpinan), dan faktor lingkungan (lingkungan kerja). Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila ketiga aspek tersebut dikelola secara seimbang. Temuan dominasi pengaruh lingkungan kerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bahwa model peningkatan kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan sekunder maupun tersier perlu lebih menekankan pada perbaikan lingkungan kerja, baik dari segi fisik, keamanan, maupun iklim kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit untuk memprioritaskan investasi pada perbaikan fasilitas kerja, disertai dengan penguatan disiplin dan pengembangan kepemimpinan yang efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara Tingkat III Manado. Disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional. Kepemimpinan kepala ruangan berperan penting karena gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan efektif turut mendorong kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja menjadi variabel paling dominan dengan pengaruh terbesar, yang menegaskan bahwa kenyamanan, keamanan, serta kelengkapan sarana kerja merupakan faktor utama dalam mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan.

Secara simultan, disiplin kerja, kepemimpinan kepala ruangan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari kepatuhan individu, efektivitas kepemimpinan, dan kualitas lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara Tingkat III Manado sebaiknya difokuskan pada upaya perbaikan lingkungan kerja sebagai prioritas utama, disertai penguatan disiplin kerja serta pengembangan kepemimpinan kepala ruangan secara berkelanjutan.

Saran

1. Peningkatan Lingkungan Kerja:

Rumah sakit perlu memprioritaskan perbaikan sarana dan prasarana, memastikan aspek keamanan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman agar tenaga kesehatan dapat bekerja lebih optimal.

2. Penguatan Disiplin Kerja:

Manajemen perlu menegakkan aturan serta standar operasional dengan konsisten, sekaligus memberikan pembinaan agar tenaga kesehatan semakin patuh dan disiplin dalam menjalankan tugas.

3. Pengembangan Kepemimpinan Kepala Ruangan:

Kepala ruangan perlu dilatih dalam aspek manajerial dan kepemimpinan, terutama kemampuan komunikasi, motivasi, serta pengambilan keputusan, sehingga dapat lebih efektif dalam membimbing tenaga kesehatan.

4. Pendekatan Terintegrasi:

Strategi peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berfokus pada satu faktor, melainkan kombinasi antara lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang kuat, dan kepemimpinan yang berkualitas.

5. Evaluasi Berkala:

Perlu dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja tenaga kesehatan secara rutin untuk menilai efektivitas kebijakan serta mengidentifikasi area yang masih membutuhkan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D., & Yusuf, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di instalasi rawat jalan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.1234/jmk.2023.0101>
- Ardiansyah, M., & Sumarni, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja petugas kesehatan di RS Pemerintah. *Jurnal Kepemimpinan Kesehatan*, 19(2), 200–215. <https://doi.org/10.3456/jkk.2020.022>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi)*. Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Dewi, A., & Putra, I. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan primer. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 15(1), 45–53. <https://doi.org/10.xxx/jik.v15i1.1234>
- Fitria, D., & Manan, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Khusus. *Jurnal Kinerja Kesehatan*, 14(3), 142–155. <https://doi.org/10.3456/jkk.2023.033>
- Gunawan, M., & Santosa, N. (2022). Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 14(1), 45–55.
- Hanifah, A., & Sari, L. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Sumber Daya Kesehatan*, 9(4), 56–68. <https://doi.org/10.1359/jsdk.2024.042>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Putra, A. (2023). Kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja petugas kesehatan di instalasi rawat jalan. *Jurnal Pelayanan Kesehatan*, 30(1), 22–35. <https://doi.org/10.2456/jpk.2023.021>
- Irwansyah, R., & Haryanto, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit pendidikan. *Jurnal Pendidikan Kesehatan*, 11(2), 75–89. <https://doi.org/10.5678/jpk.2023.023>
- Ismail, J., & Wahyudi, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum. *Jurnal Profesional Kesehatan*, 6(3), 60–73. <https://doi.org/10.9087/jpk.2024.031>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, R., & Pratama, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen*, 18(2), 93–104. <https://doi.org/10.4567/jkm.2022.022>
- Nur, S., & Farhana, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Kesehatan*, 27(1), 56–69. <https://doi.org/10.6782/jmk.2021.012>
- Rina, M., & Yulianti, I. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 14(1), 49–63. <https://doi.org/10.1357/jik.2022.011>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2018). *Metode penelitian survei*. LP3ES.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Yuliana, L., & Syamsuddin, H. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. *Jurnal Kinerja Rumah Sakit*, 23(5), 201–213. <https://doi.org/10.2345/jkrs.2020.052>