

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Di tengah perubahan lingkungan global yang semakin cepat dan dinamis, kualitas SDM menjadi keunggulan kompetitif yang membedakan organisasi satu dengan lainnya. SDM yang kompeten, berintegritas, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta perubahan sosial mampu mendorong produktivitas, efisiensi, dan inovasi dalam berbagai sektor kehidupan (Ekhsan *et al.*, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak lagi sekadar berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada kinerja. Dalam konteks era globalisasi dan transformasi digital saat ini, tuntutan terhadap kualitas SDM semakin tinggi di berbagai bidang, termasuk sektor kesehatan. Perkembangan teknologi, sistem informasi, serta kebijakan publik yang terus berubah menuntut tenaga kesehatan untuk mampu beradaptasi dan memberikan pelayanan yang optimal (Dzulqarnain *et al.*, 2024). Keberhasilan suatu perusahaan modern tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan alat medis maupun kemutakhiran teknologi informasi, tetapi juga bergantung pada kompetensi, profesionalisme, dan motivasi sebagai garda terdepan dalam memberikan layanan kepada masyarakat (Kahar *et al.*, 2022).

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas, efisiensi, dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. SDM yang memiliki kinerja tinggi berperan sebagai penggerak utama yang memastikan seluruh proses organisasi berjalan sesuai arah strategis yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, inovasi, serta orientasi pada hasil (Listiana & Darma, 2023). Melalui kinerja SDM yang optimal, organisasi dapat meningkatkan kualitas layanan, memperbaiki sistem manajemen, dan memperkuat kepercayaan dari pemangku kepentingan (Haryono, 2025). Dalam era persaingan dan perubahan yang semakin dinamis, kinerja SDM tidak lagi dipandang sebatas pencapaian target individu, melainkan sebagai ukuran keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu menjaga dan meningkatkan kinerja SDM-nya akan lebih adaptif dalam menghadapi tantangan eksternal, mampu mendorong transformasi internal, serta mempertahankan daya saingnya di berbagai sektor (Widyatmojo *et al.*, 2023). Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM menjadi aspek strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan, agar organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pemangku kepentingan dan masyarakat secara luas (Pasaribu, 2024).

Kinerja sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya mencerminkan sejauh mana kemampuan individu dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019). Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga ditentukan oleh berbagai faktor internal, terutama kompetensi, pengalaman, dan motivasi pegawai. Kompetensi berperan penting karena mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugasnya secara

efektif (Purnomo *et al.*, 2023). Sementara itu, pengalaman kerja memperkaya wawasan dan ketepatan pengambilan keputusan, sehingga individu lebih mampu beradaptasi terhadap dinamika pekerjaan dan menyelesaikan tantangan secara efisien (Wadhwa & Jaya, 2022). Di sisi lain, motivasi menjadi penggerak utama yang menumbuhkan semangat, komitmen, dan keinginan untuk memberikan performa terbaik. Sinergi antara kompetensi yang tinggi, pengalaman yang matang, dan motivasi yang kuat akan menciptakan kinerja SDM yang unggul, berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan serta keberlanjutan organisasi (Wikaningrum & Kartikasari, 2023).

Kompetensi merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berhubungan langsung dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Sementara itu, Wibowo (2022) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang terintegrasi dan tercermin dalam perilaku kerja individu. Kompetensi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karena individu yang kompeten mampu memahami tugas dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi dengan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat bekerja lebih efisien, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pekerjaan profesional, seperti bidang kesehatan, kompetensi juga menjadi tolok ukur mutu pelayanan karena berpengaruh langsung terhadap kepercayaan dan kepuasan pengguna layanan. Temuan sejumlah penelitian juga mendukung bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo *et al.*, 2023), (Wadhwa & Jaya, 2022) dan (Fricticarani *et al.*, 2023) membuktikan bahwa kompetensi yang memadai mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan memperkuat daya saing organisasi. Sebaliknya, tingkat kompetensi yang rendah sering kali dikaitkan dengan meningkatnya kesalahan kerja (*error*), keluhan pengguna jasa, serta rendahnya kepuasan terhadap kinerja organisasi (Fricticarani *et al.*, 2023).

Pengalaman kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan lamanya seseorang terlibat dalam suatu bidang pekerjaan dan seberapa luas pengetahuannya terhadap tugas yang dijalankan. Menurut Handoko (2016), pengalaman kerja adalah akumulasi dari proses pembelajaran dan peningkatan kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan berdasarkan periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2020), pengalaman kerja menentukan sejauh mana seseorang memahami karakteristik pekerjaan dan mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karena individu yang memiliki jam terbang tinggi umumnya lebih terampil dalam memecahkan masalah, mengambil keputusan tepat di situasi kompleks, serta mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Melalui pengalaman, seseorang juga belajar dari kesalahan sebelumnya, memperkaya pola pikir profesional, dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Sejumlah penelitian mendukung temuan ini, di antaranya (Aryanti *et al.*, 2024) dan (Sya'diyah, 2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kemampuan dan kepercayaan diri individu. Penelitian (Windiyaningsih & Trigono, 2023)

memperkuat bahwa pengalaman kerja yang memadai mampu meningkatkan kualitas kinerja, mengurangi kesalahan teknis, serta memperkuat peran individu dalam mendukung efektivitas organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk bertindak, berusaha, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai sasaran organisasi, dengan asumsi bahwa upaya tersebut akan memenuhi kebutuhan tertentu. Sementara itu, Hasibuan (2020) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi memengaruhi kinerja karena individu yang termotivasi akan memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih keras, menunjukkan loyalitas, serta berupaya mengatasi hambatan dalam pekerjaan. Semangat dan antusiasme yang muncul dari motivasi mendorong munculnya perilaku positif seperti disiplin, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja. Berbagai penelitian mendukung hubungan positif antara motivasi dan kinerja, seperti yang dibuktikan oleh (Widyatmojo *et al.*, 2023) serta (Raihan & Wulandari, 2024) yang menemukan bahwa motivasi kuat meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja. Selain itu, studi (Alif *et al.*, 2024), (Siregar & Atika, 2021), (Nengseh & Kurniawan, 2021) dan (Hariyanto *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa motivasi yang terbangun melalui sistem penghargaan, iklim kerja positif, dan rasa tanggung jawab moral mampu meningkatkan kinerja individu dan kualitas pelayanan di organisasi.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan inkonsistensi hasil yang signifikan. Beberapa studi empiris justru menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, seperti yang dilaporkan oleh Hidayat (2021), Violin (2021), dan Pandhita (2022) yang menyimpulkan bahwa meskipun kompetensi tinggi, kinerja tetap rendah akibat hambatan struktural organisasi. Demikian pula, pengalaman kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja menurut penelitian Septiania & Abdullah (2024), Mulya *et al.* (2023), dan Sari (2022), di mana lama pengalaman justru berkorelasi dengan kejenuhan kerja dan penurunan produktivitas. Sementara itu, motivasi kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja sebagaimana dibuktikan oleh Oktaviani (2025), Rahman (2023), dan Pratama (2024), yang menemukan bahwa motivasi tinggi tidak efektif tanpa dukungan infrastruktur dan sistem penghargaan yang memadai. Inkonsistensi temuan ini menjadi dasar penting penelitian lanjutan untuk menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Bangsalsari, guna mengisi celah penelitian yang masih kontroversial.

Kinerja tenaga medis merupakan indikator krusial yang menentukan keberhasilan sistem pelayanan primer di tingkat masyarakat, karena mereka berperan sebagai garda terdepan dalam pencegahan, pengobatan awal, dan promosi kesehatan. Kinerja optimal memastikan akses layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas, sehingga mampu menurunkan angka kesakitan, meningkatkan cakupan imunisasi, serta mendukung pencapaian target kesehatan nasional seperti penurunan stunting dan pengendalian penyakit menular. Di Puskesmas

Bangsalsari sebagai puskesmas di wilayah pedesaan Jember, kinerja tenaga medis menjadi semakin vital mengingat tantangan geografis, keterbatasan fasilitas, dan beban kerja tinggi dari masyarakat setempat yang bergantung sepenuhnya pada layanan ini untuk kebutuhan kesehatan dasar sehari-hari. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga medis di lokasi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan pasien, tetapi juga memperkuat peran Puskesmas sebagai pilar utama kesehatan primer di kecamatan pedesaan.

Dinas Kesehatan daerah ini merupakan institusi publik yang berperan krusial dalam penyelenggaraan layanan kesehatan bagi masyarakat, termasuk pengelolaan program kesehatan, pelaksanaan intervensi kesehatan, dan koordinasi lintas sektor terkait kesehatan masyarakat. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Hubungan antara objek dengan judul penelitian terkait erat karena dinas kesehatan merupakan institusi publik yang memiliki peran krusial dalam layanan kesehatan masyarakat.

Tabel 1.1

Laporan Perjanjian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember 2024

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	2020		2021		2022		2023		2024	
			TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1	Meningkatnya Kualitas Kesehatan Keluarga, Gizi Masyarakat dan Menurunnya Angka Kesakitan, Kematian, Kecacatan Penyakit Menular dan Tidak Menular	Angka Kematian Ibu (AKI)	86,50	173,59	160	333,58	150	177	140	147	130	111,37
		Angka Kematian Bayi (AKB)	6,01	9,22	8,72	10,12	8,22	8,81	7,72	7,29	8	8,42
		Persentase Balita Stunting	2,1	3,65	12	10,98	11,8	7,37	11,4	6,95	11	7,42
		Persentase Penanganan Penyakit Menular dan Tidak Menular	12	5,19	12	26	100	75,32	100	78	100	100
2	Terlaksananya Sumber Daya Kesehatan sesuai Standar	Persentase Pengelolaan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia sesuai standar	76	165,5	150	322,58	120	187	87	84	90	100
3	Terlaksananya Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan Makanan dan Minuman	Persentase Pengelolaan Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan dan Makanan Minuman sesuai standar	7,32	10	7,87	10,45	7,34	8,90	99	98	100	81
4	Terlaksananya Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan	Persentase Pengelolaan Pemberdayaan Masyarakat bidang Kesehatan sesuai standar	4,1	4,3	87	11	11,8	7,37	100	98,43	100	100
5	Meningkatnya Efektifitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Indikator Program yang tercapai	23	45	13	28	98	75,32	92	95	94	100

Sumber : LAKIP Dinas Kesehatan Kabupaten Jember (2025)

Tabel 1.1 menggambarkan sasaran strategis, indikator kinerja, serta target dan capaian utama Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dari 2020 hingga 2024. Fokus kinerja terutama terlihat pada upaya menurunkan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB),

dengan tren realisasi AKI yang secara konsisten menurun dari 173,59 di tahun 2020 menjadi 111,37 pada tahun 2024, meskipun realisasi sempat melebihi target di beberapa tahun dan baru mendekati target pada 2024. Angka kematian bayi (AKB) juga cenderung menurun, dari 9,22 di tahun 2020 menjadi 8,42 di tahun 2024, menunjukkan adanya perbaikan pelayanan kesehatan ibu dan anak. Upaya perbaikan status gizi masyarakat ditunjukkan melalui persentase balita stunting yang ditargetkan turun hingga 11% di 2024, namun realisasi tahunannya fluktuatif, menurun signifikan pada 2023 (6,95) lalu naik sedikit di 2024 (7,42), menandakan tantangan dalam menjaga konsistensi pemberantasan stunting. Penanganan penyakit menular dan tidak menular secara persentase terus didorong hingga mencapai angka capaian 100% dalam dua tahun terakhir, mengindikasikan optimalisasi layanan kesehatan preventif dan promotif di tingkat daerah. Aspek sumber daya dan fasilitas juga mendapatkan perhatian, dengan target pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia kesehatan serta fasilitas farmasi, alat kesehatan, makanan dan minuman yang mencapai 100% di 2024, meski beberapa capaian realisasi pada tahun-tahun sebelumnya masih di bawah target. Hal serupa berlaku untuk pemberdayaan masyarakat bidang kesehatan dan pencapaian kinerja program perangkat daerah, yang targetnya dipatok 100% di 2024 dan sebagian besar dapat tercapai.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Per Aspek Penilaian Puskesmas Bangsalsari (2024)

No	Bidang/Unit Kerja	Perilaku Profesional (%)	Kompetensi Klinis (%)	Kualitas Pelayanan (%)	Produktivitas (%)	Pengembangan Diri (%)	Total
1	Kepala Puskesmas	17.5	26.5	22	13.5	9	88.5
2	Tata Usaha / Administrasi	18.5	28	23	13.5	9	92
3	Unit Pelayanan Kesehatan Masyarakat (UKM)	16.5	25	21.5	13	9	85
4	Unit Pelayanan Kesehatan Perorangan (UKP)	15.5	24	20	12	8	79.5
5	Poli KIA (Kesehatan Ibu dan Anak)	16	24.5	20.5	12.5	7.5	81
6	Poli Umum	18	27.5	22.5	13.5	9	90.5
7	Poli Gigi	15	23	19.5	11.5	7.5	76.5
8	Laboratorium	17	26	21.5	13.5	9	87
	Rata-rata	16.75	25.56	21.31	12.94	8.44	85

Sumber : Laporan Kinerja Puskesmas Bangsalsari (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, penilaian kinerja tenaga medis Puskesmas Bangsalsari menggambarkan capaian kinerja secara komprehensif pada lima aspek utama perilaku profesionalisme, kompetensi klinis, kualitas pelayanan, produktivitas kerja, serta pengembangan diri diberbagai unit kerja, dengan skor rata-rata tertinggi pada kompetensi klinis (25,56%) yang menunjukkan kekuatan teknis diagnosis dan penanganan pasien, sementara pengembangan diri paling rendah (8,44%) mencerminkan minimnya upaya peningkatan keterampilan mandiri; total skor tertinggi tercapai di unit Tata Usaha/Administrasi (92) dan terendah di Poli Gigi (76,5), mengindikasikan variasi signifikan akibat permasalahan struktural

seperti beban kerja berlebih, keterbatasan SDM atau fasilitas di poli khusus, serta rendahnya motivasi pengembangan diri karena kurangnya pelatihan dan insentif, yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan keseluruhan, meningkatkan risiko *turnover*, dan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat di wilayah pedesaan.

Tabel 1.3
Rekap Absensi Hadir Bulanan Puskesmas Bangsalsari (2025)

Unit Kerja	25-Sep	Okt-25	25-Nov	Des-25	Rata-rata (hari)
Kepala Puskesmas	19.8	20.5	20.3	20.1	20.2
Tata Usaha / Administrasi	19.6	19.6	19.5	20.4	19.8
UKM	19.1	19.2	18.4	19.6	19.1
UKP	18.4	17.7	17.6	17.6	17.8
Poli KIA	19.2	19.4	19.3	19.1	19.2
Poli Umum	19.7	19.2	19.4	19.4	19.4
Poli Gigi	17.7	18.1	17.4	17.8	17.8
Laboratorium	20.1	19.5	20.1	19.6	19.8

Sumber : Laporan Absensi Puskesmas Bangsalsari (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan bahwa data absensi tenaga medis Puskesmas Bangsalsari selama 4 bulan terakhir (Sep-Des 2025) menunjukkan rata-rata kehadiran 19,1 hari dari 20 hari kerja per bulan, dengan Kepala Puskesmas (20,2 hari) dan Laboratorium (19,8 hari) tertinggi, sementara Poli Gigi dan UKP terendah (17,8 hari), selaras dengan skor kinerja Tabel 1.2 di mana unit absensi rendah cenderung memiliki total kinerja lebih rendah (76,5-79,5%). Fenomena ini mengindikasikan bahwa kehadiran fisik menjadi prasyarat kinerja optimal, namun kesenjangan antarunit menandakan perlunya integrasi kompetensi, pengalaman, dan motivasi untuk mengatasi ketidakhadiran relatif, beban kerja tidak seimbang, serta stagnasi layanan di wilayah pedesaan, sehingga mendukung pengujian simultan variabel tersebut dalam penelitian untuk reformasi SDM kesehatan primer.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman, dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis di Kecamatan Bangsalsari menunjukkan pentingnya keterpaduan antara kemampuan teknis, pengalaman kerja, dan motivasi dalam menghasilkan kinerja optimal. Temuan bahwa kompetensi klinis tenaga medis rata-rata tinggi namun aspek pengembangan diri dan motivasi masih rendah, mengindikasikan tenaga medis sudah mampu bekerja secara profesional namun kurang terdorong untuk terus mengembangkan keahlian atau berinovasi. Tingginya kinerja unit tertentu bisa disebabkan oleh senioritas dan akumulasi pengalaman. Rendahnya motivasi pengembangan diri berpotensi menurunkan produktivitas dan stagnasi layanan apabila tidak segera diatasi. Oleh karena itu, analisis fenomena tersebut dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji seberapa besar kontribusi masing-masing faktor terhadap peningkatan kinerja, di mana keterpaduan antara kompetensi, pengalaman, dan motivasi menjadi dasar perumusan kebijakan pengembangan SDM tenaga medis yang lebih efektif di Puskesmas Bang. Meskipun kinerja tenaga medis di Puskesmas Bangsalsari memiliki peran strategis, realitas di lapangan menunjukkan adanya berbagai masalah penilaian yang menghambat efektivitas pelayanan. Penilaian kinerja sering kali bersifat subjektif dan tidak standar, bergantung pada laporan manual dari kepala Puskesmas atau rekan kerja tanpa menggunakan instrumen objektif seperti *balanced scorecard* atau KPI kesehatan primer,

sehingga sulit mengukur kontribusi individu terhadap indikator seperti cakupan posyandu atau kunjungan rumah sakit rujukan. Selain itu, kurangnya pelatihan penilai dan minimnya data kuantitatif seperti rekam medis digital menyebabkan ketidakakuratan dalam menilai kompetensi klinis, ketepatan waktu pelayanan, atau respons terhadap keluhan pasien di wilayah pedesaan yang luas ini.

1.2 Rumusan Masalah

Teori *Human Capital* (Becker, 1964) dan *Expectancy* (Vroom, 1964) menekankan bahwa kinerja SDM bergantung pada investasi kompetensi serta motivasi melalui usaha dan imbalan. Namun, di Puskesmas Bangsalsari, kinerja tenaga medis belum optimal akibat rendahnya kompetensi, pengalaman tidak sebanding, motivasi menurun, serta penilaian subjektif yang menyebabkan demotivasi, *turnover* tinggi, penumpukan pasien, dan gagalnya indikator imunisasi serta stunting di Jember. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari ?
2. Apakah pengalaman pegawai berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari ?
3. Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman pegawai terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang kesehatan, dengan memperkaya referensi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga medis di daerah pedesaan. Temuan penelitian ini juga diharapkan mampu memperjelas konsistensi teori terkait hubungan antara kompetensi, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja, sekaligus mengisi kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan inkonsistensi hasil pengaruh variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini menjadi landasan bagi pengembangan model teoretis baru mengenai determinan kinerja tenaga medis yang relevan dalam konteks masyarakat Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengambil kebijakan dan pengelola institusi kesehatan di Kecamatan Bangsalsari maupun daerah lain dalam merancang program peningkatan kompetensi, pelatihan pengalaman, serta strategi peningkatan motivasi kerja tenaga medis. Instansi kesehatan dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk mengembangkan sistem manajemen SDM yang lebih tepat sasaran, seperti penempatan tenaga medis sesuai pengalaman, pemberian insentif untuk memotivasi pegawai, dan merancang pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi aktual tenaga medis. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi strategis dalam perbaikan mutu pelayanan kesehatan serta upaya peningkatan kepuasan masyarakat yang menerima layanan kesehatan di wilayah penelitian.

