PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUBU RAYA

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen

TITINAWATI
NIM. B2041231010

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: TITINAWATI
NIM	: B2041231010
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal	: Pengaruh Tunjangan Kinerja, Efektivitas Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul tersebut diatas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian- bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan terlampir).

Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang dapat berakibat pada pembatalan Tesis dengan judul tersebut diatas.

Demikian peryataan ini dibuat dengan sebenar- benarnya.

Pontianak, 23 Januari 2025



TITINAWATI
NIM. B2041231010

PERTANGGUNGJAWABAN

Yang bertandatangn di bawah ini:

Nama	:	TITINAWATI
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	23 - 1 - 2025

Judul Tesis:

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Efektivitas Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

Menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip mauoun yang diirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 23 Januari 2025



TITINAWATI
NIM. B2041231010

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul:
Pengaruh Tunjangan Kinerja, Efektivitas Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

ini diajukan oleh :

Nama	:	Titinawati
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Magister Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Tesis dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing I	Dr. Ahmad Shalahuddin, SE, MM NIP. 19690903 200003 1 001	28/2-2025	
Pembimbing II	Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si NIP. 19740202 199803 1 001	28/2/2025	
Penguji I	Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph.D NIP. 19720819 200012 1 001	14-2-2025	
Penguji II	Dr..Sulistiowati, SE., M.Si NIP. 19790407 200212 2 003	13/2/25	

Pontianak, 23 Januari 2025
Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Prof. Dr. Nur Aminah, S.E., M.Si.
NIP. 19730501 200312 2 001

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang dengan limpahan rahmat-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **"Pengaruh Tunjangan Kinerja, Efektivitas Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya"**. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Strata-2 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Ahmad Shalahuddin, SE, MM, dan Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
5. Ilzar Daud, SE, M.Si, Ph.D, dan Dr. Maria Christiana I. K, SE.,MM, selaku majelis penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran untuk perbaikan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh *Civitas Academia* Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada program Magister Manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak atas segala ilmu yang telah diberikan.
7. Anak saya Tiara Wafa Syabila dan Muhammad Fath Tajriyan atas segala bentuk cinta dan dukungan yang diberikan.

8. Rekan-rekan mahasiswa/i di Magister Manajemen khususnya angkatan 50 yang telah memberikan bantuan untuk menyelesaikan pendidikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum sepenuhnya sempurna dan masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan literatur yang dimiliki, akan tetapi penulis telah berusaha sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh hasil sebaik mungkin. Oleh karena itu, penulis sangat mengharpkan saran dan kritik yang membangun agar tesis ini bisa menjadi sempurna Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terlaksananya penulisan tesis ini, semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 23 Januari 2025
Penulis



Titinawati

Pengaruh Tunjangan Kinerja, Efektivitas Pelatihan dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya

Titinawati
Magister Manajemen Universitas Tanjungpura, Pontianak
Email : b2041231010@student.untan.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Belum optimalnya kinerja pegawai yang tercermin pada rendahnya capaian program-program kesehatan menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan SDM di instansi tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan analisis SEM-PLS. Sampel penelitian adalah seluruh 73 PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya yang dipilih secara sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja dan pengawasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan tunjangan kinerja dan efektivitas pelatihan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi. Temuan ini menyarankan perlunya peningkatan sistem tunjangan kinerja yang adil dan berbasis capaian, pelatihan yang relevan dan aplikatif, serta pengawasan yang memberdayakan untuk mendorong motivasi dan kinerja pegawai yang lebih optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kata kunci: tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, pengawasan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

The Effect of Performance Allowances, Training Effectiveness And Work Supervision On Employee Performance Through Work Motivation of Employees At The Health Office Of Kubu Raya Regency

Titinawati
Magister Manajemen Universitas Tanjungpura, Pontianak
Email : b2041231010@student.untan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of performance allowances, training effectiveness, and work supervision on employee performance, either directly or indirectly through work motivation at the Health Office of Kubu Raya Regency. The suboptimal employee performance as reflected in the low achievement of health programs indicates problems in HR management in the institution. The study uses a quantitative approach with survey design and SEM-PLS analysis. The research sample is all 73 civil servants at the Health Office of Kubu Raya Regency selected by census. Data collection uses a structured questionnaire. The results show that performance allowances, training effectiveness, and work supervision have a positive and significant effect on work motivation. Work motivation and work supervision have a direct effect on performance, while performance allowances and training effectiveness have an indirect effect through motivation. These findings suggest the need for improving a fair and achievement-based performance allowance system, relevant and applicable training, as well as empowering supervision to encourage more optimal employee motivation and performance in providing health services to the community.

Key words: performance allowance, training effectiveness, work supervision, work motivation, employee performance

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA, EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUBU RAYA

RINGKASAN

Latar Belakang dan Tujuan Penelitian

Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya yang tercermin dari rendahnya capaian beberapa program kesehatan prioritas. Berdasarkan Laporan Kinerja tahun 2022, terdapat indikasi permasalahan dalam pengelolaan SDM yang berdampak pada kinerja pegawai, seperti tidak adanya Puskesmas yang terakreditasi, realisasi anggaran peningkatan kapasitas SDM yang masih rendah, serta lemahnya pengawasan dan pembinaan. Fenomena ini menunjukkan perlunya kajian mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, khususnya terkait sistem kompensasi (tunjangan kinerja), pelatihan, dan pengawasan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Lokasi penelitian adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dengan populasi seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 73 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur variabel tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, pengawasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software SmartPLS* 3.0.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi pegawai terhadap keadilan dan kelayakan tunjangan kinerja, semakin efektif pelatihan yang mereka ikuti, serta semakin suportif dan memberdayakan pengawasan yang dilakukan atasan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Di sisi lain, tunjangan kinerja

dan efektivitas pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, melainkan dimediasi oleh motivasi kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa tunjangan kinerja dan pelatihan baru akan berdampak pada kinerja jika mampu menstimulasi motivasi pegawai terlebih dahulu. Sedangkan pengawasan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, sekaligus berpengaruh tidak langsung melalui motivasi.

Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, dan pengawasan kerja merupakan tiga faktor penting yang perlu dikelola secara sinergis dan berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Sistem pemberian tunjangan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja terbukti dapat mendorong semangat dan komitmen pegawai untuk berkontribusi lebih optimal. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berfokus pada peningkatan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan juga dapat menjadi stimulan bagi motivasi dan kapasitas pegawai dalam memberikan pelayanan. Praktik-praktik pengawasan yang konstruktif, memberdayakan, dan berorientasi pada pengembangan tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, tetapi juga sebagai faktor yang menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai. Meskipun demikian, pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan juga dimediasi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai harus dilakukan secara holistik dan terintegrasi dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat menjaga dan mendorong motivasi mereka untuk menampilkan performa terbaiknya dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya untuk mengembangkan sistem manajemen kinerja yang menekankan pada keadilan kompensasi berbasis prestasi (merit system), pengembangan kapasitas yang match dengan kebutuhan pekerjaan, serta pendekatan supervisi yang suportif dan berorientasi pada continuous improvement. Hal ini dapat dilakukan melalui penyempurnaan kebijakan tunjangan kinerja dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, serta pencapaian hasil; penyelenggaraan program-program pelatihan yang aplikatif dan berdampak pada peningkatan keterampilan layanan; serta penguatan kapasitas kepemimpinan para supervisor untuk dapat mengembangkan pendekatan coaching dan mentoring. Untuk menjamin efektivitas dan keberlanjutan upaya-upaya tersebut, juga diperlukan komitmen dan keteladanan dari seluruh pimpinan, pengembangan sistem informasi kinerja yang terintegrasi, budaya kerja yang positif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, serta pelibatan pegawai dalam proses perencanaan dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dapat mewujudkan SDM yang kompeten, termotivasi, dan berkinerja tinggi dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat..

THE EFFECT OF PERFORMANCE ALLOWANCES, TRAINING EFFECTIVENESS AND WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION OF EMPLOYEES AT THE HEALTH OFFICE OF KUBU RAYA REGENCY

SUMMARY

Background and Research Objectives

The background of this study stems from the phenomenon of suboptimal performance of employees at the Health Office of Kubu Raya Regency, as reflected in the low achievement of several priority health programs. Based on the 2022 Performance Report, there are indications of problems in HR management that impact employee performance, such as the absence of accredited Puskesmas (Community Health Centers), low budget realization for HR capacity building, and weak supervision and guidance. This phenomenon indicates the need for an in-depth study of the factors affecting employee motivation and performance, particularly related to the compensation system (performance allowances), training, and supervision. Therefore, this study aims to analyze the effect of performance allowances, training effectiveness, and work supervision on employee performance, either directly or indirectly through work motivation as a mediating variable.

Research Method

This study uses a quantitative approach with an explanatory survey design. The research location is the Health Office of Kubu Raya Regency with a population of all 73 civil servants (PNS). Given the relatively small population size, this study uses a census sampling technique, where all population members are used as samples. Primary data collection is carried out by distributing structured questionnaires to respondents. The questionnaire uses a 5-point Likert scale to measure variables of performance allowances, training effectiveness, work supervision, work motivation, and employee performance. The data analysis technique uses the Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) approach with the help of SmartPLS 3.0 software.

Research Results

The results show that performance allowances, training effectiveness, and work supervision have a positive and significant effect on employee work motivation. This indicates that the better the employee's perception of the fairness and adequacy of performance allowances, the more effective the training they attend, and the more supportive and empowering the supervision carried out by superiors, the higher their work motivation. Work motivation is also proven to have a direct effect on employee performance. This means that employees who have a strong drive to work, both intrinsically and extrinsically, tend to show better work results. On the other hand, performance allowances and training effectiveness do not directly affect employee performance but are mediated by work motivation. This finding implies

that performance allowances and training will only impact performance if they can stimulate employee motivation first. Meanwhile, work supervision is proven to have a direct effect on performance, as well as an indirect effect through motivation.

Conclusion and Implications

Based on the research results, it can be concluded that performance allowances, training effectiveness, and work supervision are three important factors that need to be managed synergistically and continuously to improve the motivation and performance of employees at the Health Office of Kubu Raya Regency. A fair, transparent, and performance-based allowance system is proven to encourage employee morale and commitment to contribute more optimally. Training programs that are systematically designed and focused on improving competencies relevant to the job can also be a stimulant for employee motivation and capacity in providing services. Constructive, empowering, and development-oriented supervisory practices not only function as a control mechanism but also as a factor that maintains and increases employee motivation. However, the influence of these three factors on performance is not always direct but is also mediated by work motivation. Therefore, efforts to improve employee performance must be carried out holistically and in an integrated manner by taking into account aspects that can maintain and encourage their motivation to display their best performance in carrying out health service tasks to the community.

The implication of this research is the need for the Health Office of Kubu Raya Regency to develop a performance management system that emphasizes fair, achievement-based compensation (merit system), capacity building that matches job needs, and a supportive and continuous improvement-oriented supervisory approach. This can be done through improving the performance allowance policy by considering workload, responsibilities, and achievement of results; organizing training programs that are applicable and have an impact on improving service skills; and strengthening the leadership capacity of supervisors to be able to develop coaching and mentoring approaches. To ensure the effectiveness and sustainability of these efforts, commitment and role modeling from all leaders, the development of an integrated performance information system, a positive and continuous improvement-oriented work culture, and employee involvement in the performance planning and evaluation process are also required. Thus, it is hoped that the Health Office of Kubu Raya Regency can realize competent, motivated, and high-performing human resources in an effort to improve the health status of the community.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
PENGESAHAN TESIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN ix
SUMMARY xi
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 5
1.2.1. Pernyataan Masalah 5
1.2.2. Pertanyaan Penelitian 6
1.3. Tujuan Penelitian 7
1.4. Kontribusi Penelitian 7
1.4.1. Kontribusi Teoritis 7
1.4.2. Kontribusi Praktis 8
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1. Landasan Teori 12
2.1.1. Tunjangan Kinerja 12
2.1.2. Efektivitas Pelatihan 14
2.1.3. Pengawasan Kerja 17
2.1.4. Motivasi Kerja 19
2.1.5. Kinerja Pegawai 25
2.2. Kajian Empiris 28
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 34
2.3.1. Hubungan Antar Variabel Penelitian 34
2.3.2. Kerangka Konseptual 39
2.3.3. Hipotesis Penelitian 39

BAB III METODE PENELITIAN 40
3.1. Bentuk Penelitian 40
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 40

3.2.1. Tempat Penelitian 40
3.2.2. Waktu Penelitian 41
3.3. Teknik Pengumpulan Data 41
3.4. Populasi dan Sampel 43
3.4.1. Populasi 43
3.4.2. Sampel 43
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 43
3.5.1. Variabel Penelitian 43
3.5.2. Definisi Operasional Variabel 43
3.6. Teknik Analisis Data 45
3.6.1. Analisis Deskriptif 45
3.6.2. Analisis Instrumen Penelitian 46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 53
4.1. Hasil 53
4.1.1. Deskripsi Demografi Responden 53
4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden 55
4.1.3. Analisis Data *Structural Equation Modeling* (SEM) - *Partial Least Square* (PLS) 73
4.2. Pembahasan 86
4.2.1. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 86
4.2.2. Efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 87
4.2.3. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 89
4.2.4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja . 90
4.2.5. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 91
4.2.6. Efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 92
4.2.7. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 94
4.2.8. Motivasi kerja memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai 95
4.2.9. Motivasi kerja memediasi pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja 96
4.2.10. Motivasi kerja memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja 98

BAB V PENUTUP 100
5.1. Simpulan 100
5.2. Rekomendasi 102
5.2.1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya 102
5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya 103

5.3. Keterbatasan Penelitian 103
DAFTAR PUSTAKA 105
LAMPIRAN 110

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya 2019 hingga 2023 2
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian 41
Tabel 3.2. Data Populasi..... 43
Tabel 3.3 Definisi Operasionalisasi Variabel 44
Tabel 3.4. Karakteristik Pembeda Variabel Formatif dan Reflektif 48
Tabel 3.5. Identifikasi Variabel Formatif 48
Tabel 3.6. Identifikasi Variabel Reflektif..... 49
Tabel 4.1. Deskripsi Profil Reseponden Penelitian..... 53
Tabel 4.2 Jawaban Responden pada Variabel Tunjangan Kinerja 56
Tabel 4.3. Jawaban Responden pada Variabel Efektivitas Pelatihan 59
Tabel 4.4. Jawaban Responden pada Variabel Perilaku Pengawasan Kerja 63
Tabel 4.5. Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja 67
Tabel 4.6. Jawaban Responden pada Variabel Kinerja..... 70
Tabel 4.7. Daftar Kode Indikator Pengolahan Data..... 73
Tabel 4.8. *Factor Loading* Variabel Motivasi Kerja 74
Tabel 4.9. *Factor Loading* Variabel Kinerja Pegawai 75
Tabel 4.10. *Construct Realiability and Validity* 77
Tabel 4.11. Nilai *Cross Loading*..... 77
Tabel 4.12. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) 78
Tabel 4.13. *Outer Weight* 78
Tabel 4.14. *Variance Inflation Factor* (VIF)..... 79
Tabel 4.15. *R-Square*..... 80
Tabel 4.16. Pengaruh Langsung Antar Konstruk 82
Tabel 4.17. Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk..... 85

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kubu Raya 9
Gambar 2.1. Empat Model Evaluasi Kirkpatrick 15
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian 39
Gambar 3.2. Indikator Reflektif dan Indikator Formatif 47
Gambar 4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*) 74
Gambar 4.2. Diagram Jalur 80
Gambar 4.3. Diagram Hasil Akhir Temuan Penelitian 86

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian 110
Lampiran 2: Peta Kajian Empiris 117
Lampiran 3: Output Smart PLS 124

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintahan secara umum memiliki fungsi yaitu pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan. Fungsi tersebut harus dilaksanakan secara bersamaan untuk mencapai tujuan dari pemerintahan. Salah satunya adalah fungsi pelayanan, dimana fungsi tersebut mempunyai tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mensejahterakan masyarakat. Pelayanan publik pada dasarnya harus difokuskan pada pemenuhan kebutuhan masyarakat secara kuantitas dan kualitasnya (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan). Sistem kesehatan dapat memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi yang berbasis data dengan membangun infrastruktur data kesehatan yang terintegrasi yang didukung oleh kebijakan berbagi data yang tepat. Ini berarti mengalokasikan sumber daya yang ada untuk intervensi berdampak tinggi sambil mengurangi pengeluaran sistem yang tidak efisien dan dapat dihindari (Dinata, 2021), salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019). Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Salah satu instansi pemerintah yang mengemban fungsi pelayanan publik di bidang kesehatan adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Sebagai organisasi sektor publik, Dinas Kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, responsif, dan akuntabel kepada masyarakat (Hayat, 2017). Hal ini sejalan dengan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya yaitu "Terwujudnya Masyarakat Kubu Raya yang Mandiri untuk Hidup Sehat". Namun dalam pelaksanaannya, kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya tahun 2019 hingga 2023, terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kinerja pegawai belum optimal.

Tabel 1.1.
Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya 2019 hingga 2023

No	Indikator Kinerja	2019	2020	2021	2022	2023
1.	Angka keberhasilan pengobatan TBC (*TBC Success Rate*)	95,93%	92,21%	95,68%	67,8% (target >90%)	40,68% (target >90%)
2.	Cakupan imunisasi dasar lengkap pada bayi usia 0-11 bulan	78,70%	61,80%	79,5%	60,5% (target 82%)	67,5% (target 83%)
3.	Jumlah Puskesmas ter-reakreditasi	-	-	-	0 (target 12)	-
4.	Puskesmas dengan SDM kesehatan sesuai standar	70%	65%	60%	65% (target 75%)	62% (target 80%)
5.	Angka kesakitan DBD per 100.000 penduduk	50,7	17,2	19,4	46,99	240 (target <49)

Sumber: Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Kesehatan Kubu Raya tahun 2022 dan 2023, terdapat beberapa indikasi permasalahan pada kinerja pegawai. Angka keberhasilan pengobatan TBC (*TBC Success Rate*) menunjukkan tren penurunan dalam 5 tahun terakhir dan masih jauh di bawah target yang ditetapkan yaitu >90%. Cakupan imunisasi dasar lengkap pada bayi usia 0-11 bulan juga berfluktuasi dan belum mencapai target. Di tahun 2022, tidak ada satupun Puskesmas yang berhasil mencapai reakreditasi dari target 12 Puskesmas. Pemenuhan SDM kesehatan di Puskesmas sesuai standar juga masih di bawah target dan cenderung menurun. Lonjakan angka kesakitan DBD di tahun 2023 cukup memprihatinkan karena mencapai 240 per 100.000 penduduk, jauh melampaui batas target <49. Data-data ini secara konsisten mengonfirmasi adanya permasalahan pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kubu Raya yang belum optimal dalam upaya preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif di bidang kesehatan masyarakat. Permasalahan kinerja ini perlu segera diidentifikasi lebih jauh dan dicarikan solusi yang tepat agar target-target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai, sekaligus meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Kubu Raya.

Fenomena-fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya yang berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai dan organisasi. Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kompetensi, motivasi, sikap dan perilaku kerja

pegawai. Sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain (Sutrisno, 2019). Oleh karena itu, manajemen perlu memahami determinan-determinan kinerja pegawai tersebut agar dapat merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai adalah sistem kompensasi, khususnya tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk insentif berbasis kinerja yang bertujuan untuk mendorong produktivitas dan mengaitkan imbalan dengan kontribusi pegawai (Sancoko, 2010). Dengan adanya tunjangan kinerja, diharapkan pegawai akan terpacu untuk menunjukkan prestasi kerja terbaiknya agar memperoleh imbalan yang sesuai (Handoko, 2020). Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan peran tunjangan kinerja dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, seperti studi dari Mudhofar & Gumanti (2021), Mudhofar (2021), dan Tajuddin *et al*. (2023). Meskipun terdapat perbedaan dalam mekanisme pengaruhnya, secara umum tunjangan kinerja dipandang sebagai faktor yang dapat meningkatkan dorongan dan semangat kerja pegawai yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap hasil kerja (Robbins & Judge, 2018).

Selain sistem kompensasi, efektivitas pelatihan juga merupakan faktor penting dalam pengembangan kapasitas dan kinerja pegawai. Efektivitas pelatihan menjadi isu strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di bidang kesehatan yang menuntut kompetensi teknis yang tinggi dan terus berkembang. Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan perannya secara efektif (Kaswan, 2017). Melalui pelatihan yang relevan dan berkualitas, pegawai mendapatkan pembekalan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (Dessler, 2019). Selain itu, pelatihan juga dapat menstimulasi semangat belajar dan motivasi intrinsik pegawai karena merasa organisasi peduli dengan pengembangan dirinya (Rivai, 2015). Efektivitas pelatihan menjadi isu strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di bidang kesehatan yang

menuntut kompetensi teknis yang tinggi dan terus berkembang. Urgensi pelatihan bagi peningkatan motivasi dan kinerja pegawai telah dibuktikan dalam beberapa penelitian seperti Ozkeser (2019), Niati *et al*. (2021), Suhardi *et al*. (2023), dan Haryono *et al*. (2020). Secara umum, semakin intensif dan efektif program pelatihan yang diikuti pegawai, maka akan semakin tinggi pula dorongan dan kemampuannya untuk berkinerja optimal (Wibowo, 2018).

Pengawasan kerja merupakan faktor eksternal lain yang juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa aktivitas aktual sesuai dengan yang direncanakan (Handoko, 2020). Tujuan pengawasan adalah mengontrol, mengevaluasi, dan mengarahkan perilaku dan hasil kerja bawahan agar selaras dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2019). Pengawasan yang dilakukan dengan pendekatan yang tepat dapat menjadi stimulan positif bagi motivasi dan kinerja pegawai. Ketika pimpinan melakukan pengawasan dengan cara yang suportif, konstruktif, dan memberdayakan, maka hal itu dapat menumbuhkan rasa percaya diri, semangat, dan dorongan berprestasi dalam diri pegawai (Susmadiana, 2021; Kaabomeir *et al*., 2023). Sebaliknya, pengawasan yang terlalu ketat atau bahkan cenderung mencari-cari kesalahan dapat berdampak kontraproduktif terhadap motivasi dan kinerja (Fahmi, 2014). Dengan demikian, gaya dan intensitas pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan dapat menjadi faktor yang menentukan sikap, perilaku, dan capaian kerja pegawai (Siagian, 2016).

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, dan pengawasan kerja merupakan tiga faktor penting yang perlu dikelola secara efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Tunjangan kinerja merepresentasikan sistem kompensasi berbasis kinerja yang dapat menstimulasi dorongan dan semangat kerja pegawai (Sumardjo & Priansa, 2018). Pelatihan merupakan intervensi pengembangan kapasitas yang dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi intrinsik pegawai (Widodo, 2015). Sedangkan pengawasan kerja merupakan proses manajerial yang dapat mengarahkan dan mengontrol perilaku kerja agar sesuai standar sekaligus menjaga motivasi tetap terjaga (Daulay *et al*., 2017). Meskipun

secara konseptual ketiga faktor tersebut dipandang dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja, namun efektivitasnya perlu diuji secara empiris pada konteks organisasi yang spesifik. Mengingat belum ada penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana tunjangan kinerja, pelatihan, dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai mediator. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi bagi pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dalam menyusun kebijakan dan program terkait sistem kompensasi, pelatihan, dan pengawasan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dengan adanya sistem manajemen kinerja yang baik, diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dapat mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat (Sedarmayanti, 2017).

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan data pada Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya tahun 2022, terdapat beberapa indikasi permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai. Pertama, tidak adanya Puskesmas yang berhasil terakreditasi dari target 12 Puskesmas menunjukkan lemahnya sistem penjaminan mutu di fasilitas kesehatan tingkat pertama (Permenkes No. 46 Tahun 2015). Kedua, realisasi anggaran untuk program peningkatan kapasitas SDM kesehatan yang baru mencapai 74,51%, jauh di bawah realisasi anggaran program lain yang rata-rata di atas 90%, mengindikasikan belum optimalnya pelaksanaan program pengembangan kompetensi pegawai (PP No. 11 Tahun 2017). Ketiga, rendahnya realisasi anggaran untuk kegiatan pembinaan dan pengawasan SDM kesehatan yaitu 60,63%

menunjukkan lemahnya sistem supervisi dan controlling terhadap kinerja pegawai (Permenkes No. 53 Tahun 2012). Fenomena-fenomena tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, khususnya terkait sistem kompensasi (tunjangan kinerja), pelatihan, dan pengawasan yang belum efektif dalam menstimulasi motivasi dan kinerja optimal pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, agar dapat dirumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja SDM di Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah, beberapa pertanyaan penenelitian sebagai beikut:

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
2. Apakah efektifitas pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
5. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
6. Apakah efektifitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
7. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
8. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?
9. Apakah efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?

10. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kera pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menguji pengaruh:

1. tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
2. efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
3. pengawasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
4. motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
5. tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
6. efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
7. pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
8. tunjangan kinerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
9. efektivitas pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya;
10. pengawasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kera pegawai dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tunjangan kinerja, efektivita pelatihan, dan pengawasan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik bidang kesehatan

seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya. Temuan ini memperkaya dan memperkuat literatur yang ada terkait determinan kinerja pegawai.

2. Penelitian ini mengembangkan model hubungan antara tunjangan kinerja, efektivitas pelatihan, pengawasan, motivasi, dan kinerja yang belum pernah diuji pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya sebelumnya. Model yang diajukan memberikan perspektif baru mengenai mekanisme bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.
3. Dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses psikologis yang mendasari pengaruh tunjangan kinerja, pelatihan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, sehingga memperdalam penjelasan teoritis mengenai peran motivasi sebagai faktor pemediasi.

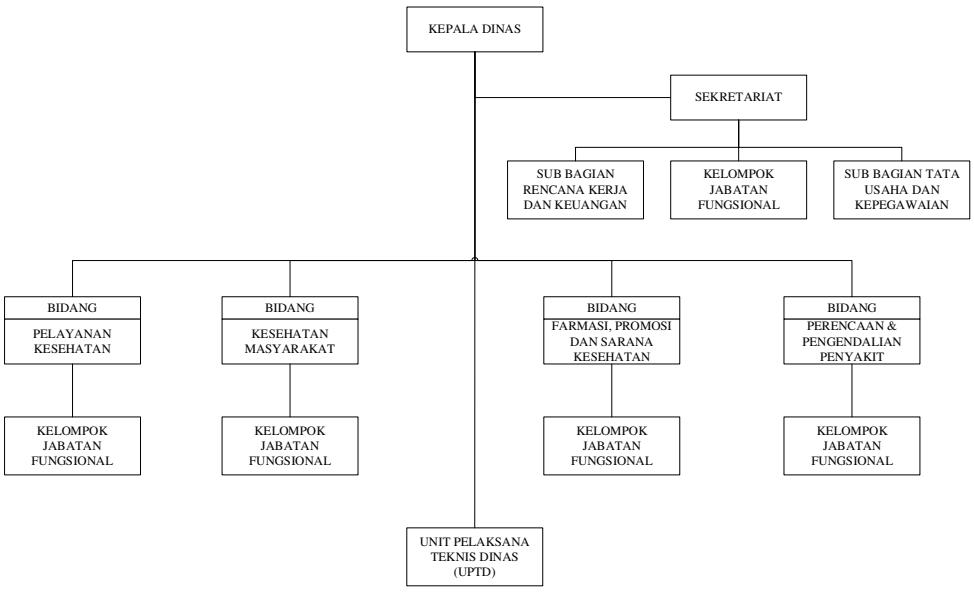
1.4.2. Kontribusi Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi bagi pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dalam menyusun kebijakan dan program terkait sistem kompensasi (tunjangan kinerja), pelatihan, dan pengawasan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
2. Diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dapat mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan kesehatan di wilayah Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat. Kantor Dinas Kesehatan sendiri berkedudukan di ibukota kabupaten, tepatnya di Jalan Adi Sucipto, Sungai Raya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya membawahi 20 Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dan 1 Rumah Sakit Umum Daerah yang

lokasinya tersebar di 9 kecamatan yang ada di Kabupaten Kubu Raya. Jangkauan pelayanan kesehatan yang diberikan Dinas Kesehatan melalui jaringan fasilitas kesehatannya diharapkan bisa menjangkau seluruh lapisan masyarakat hingga ke pelosok daerah.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kubu Raya
Sumber: Bidang Kepegawaian Dinas Kesehatan Kubu Raya (2024)

Dalam menjalankan roda organisasinya, Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya didukung oleh 1.654 orang tenaga kesehatan, dengan rincian 855 orang berstatus sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 799 orang merupakan tenaga Non ASN yang terdiri dari Tenaga Pendukung Kontrak Daerah, Kontrak BOK, Kontrak BLUD, Tenaga Penugasan Khusus Nusantara Sehat, dan dokter Internsip. Komposisi SDM yang terdiri dari berbagai status kepegawaian ini menunjukkan upaya Dinas Kesehatan untuk memenuhi kebutuhan SDM kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja pegawainya, Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya memberikan tunjangan kinerja berupa tambahan penghasilan kepada pegawai ASN sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini dapat dilihat dari besarnya alokasi anggaran belanja pegawai Dinas Kesehatan untuk penyediaan gaji dan tunjangan ASN pada tahun 2022, yaitu

sebesar Rp 66.692.957.339. Tunjangan kinerja ini diharapkan dapat menjadi insentif bagi pegawai ASN agar lebih termotivasi dalam menjalankan tugas pelayanan publik di bidang kesehatan.

Selain pemberian tunjangan kinerja, peningkatan kapasitas sumber daya manusia juga dilakukan oleh Dinas Kesehatan melalui program pelatihan berupa kegiatan pengembangan mutu dan peningkatan kompetensi teknis SDM kesehatan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kesehatan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Meskipun demikian, pada tahun anggaran 2022, kegiatan pelatihan ini tidak dapat terealisasi dari pagu anggaran yang telah ditetapkan sebesar Rp 93.941.783.

Untuk menjamin SDM kesehatan melaksanakan tugasnya sesuai standar dan ketentuan yang berlaku, Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya juga melakukan kegiatan pengawasan dan pembinaan terhadap tenaga kesehatan melalui kegiatan yang telah dianggarkan sebesar Rp15.165.087.384. Pada akhir tahun 2022, kegiatan pengawasan dan pembinaan SDM kesehatan ini dapat terealisasi sebesar Rp9.194.283.283 atau 60,63% dari anggaran yang ditetapkan. Fungsi controlling melalui pengawasan dan pembinaan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan performa kerja SDM kesehatan dalam melaksanakan pelayanan kesehatan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya juga berupaya menjaga motivasi kerja pegawainya dengan melaksanakan kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur capaian kinerja pegawai, memberikan umpan balik, serta menjadi masukan bagi perbaikan kinerja di masa mendatang dan pengembangan kompetensi pegawai. Di tahun 2022, kegiatan evaluasi dan penilaian kinerja ini dapat terealisasi sebesar Rp20.577.500 atau mencapai 99,78% dari pagu anggaran yang direncanakan sebesar Rp20.622.584.

Berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya pada akhirnya bermuara pada pencapaian kinerja pelayanan kesehatan yang prima untuk masyarakat. Secara umum pada tahun 2022, Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya dinilai berhasil dalam mencapai target-target Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan. Dari 3 Indikator Kinerja

Utama, dua diantaranya yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat dengan capaian 86,37 dan Angka Harapan Hidup dengan capaian 70,95 tahun telah berhasil melampaui target yang ditetapkan. Sedangkan satu IKU lainnya yaitu Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) masih dalam proses penilaian hingga awal tahun 2023 mendatang.