

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada hakekatnya organisasi sektor publik merupakan organisasi yang mempunyai peran memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti pusat kesehatan masyarakat atau puskesmas. Tingkat kesehatan masyarakat suatu negara dipengaruhi oleh keberadaan fasilitas kesehatan, Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 menyatakan bahwa fasilitas kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya penyelenggaraan pelayanan kesehatan, baik periklanan, *preventif*, pengobatan medis atau rehabilitasi yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Puskesmas merupakan unit pelayanan kesehatan primer yang misi utamanya adalah meningkatkan kesehatan seluruh masyarakat Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan individu Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP), oleh karena itu sudah menjadi kebutuhan utama bagi kesehatan masyarakat. Kebutuhan yang dimaksud adalah akses terhadap pelayanan kesehatan yang layak dan baik. Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka tuntutan masyarakat terhadap nilai-nilai sehat juga akan meningkat. Hal ini akan memungkinkan lembaga kesehatan untuk dituntut dan juga meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab terhadap melaksanakan pembangunan kesehatan dalam lingkup kerjanya. Sebagai penyelenggara pengembangan pelayanan kesehatan dan pelayanan kedokteran yang bertugas menyelenggarakan pekerjaan kesehatan perseorangan dan pekerjaan kesehatan masyarakat, serta termasuk dalam pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam sistem kesehatan nasional. Pelayanan kesehatan puskesmas sering kali berinteraksi langsung dengan masyarakat dan kegiatannya bersifat komprehensif serta mencakup upaya *promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitasi* Reza, et al., (2021). Pelayanan di bidang kesehatan merupakan salah satu bentuk domain pelayanan publik yang diselenggarakan secara mutlak oleh pemerintah dan ada juga yang diselenggarakan oleh masyarakat seperti klinik pratama. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu pelayanan kesehatan, hingga pelayanan tersebut harus memenuhi berbagai syarat, antara lain ketersediaan sarana dan prasarana, interkoneksi antara pasien dan pemberi pelayanan, aksesibilitas yang mudah dan bermutu tinggi, maka akan memberikan kepuasan sehingga menghasilkan kepuasan yang baik Hariyoko, et al., (2021).

Berdasarkan kemampuan pelayanan, puskesmas dikategorikan menjadi 2 yaitu puskesmas non rawat inap dan puskesmas rawat inap. Adapun perbedaan kedua tersebut adalah puskesmas non rawat inap jenis puskesmas yang hanya melakukan pelayanan kesehatan rawat jalan, kecuali pertolongan persalinan normal yang mengatur secara jelas kegiatan pelayanan medik yakni observasi, diagnosa, pengobatan, dan pelayanan kesehatan tanpa rawat inap.

Adapun puskesmas rawat inap adalah puskesmas yang dilengkapi ruangan tambahan dan fasilitas untuk menyelamatkan pasien gawat darurat dan tindakan yang diberikan, memberikan pelayanan kesehatan meliputi observasi, diagnosa, pengobatan, perawatan dan rehabilitasi dengan tinggal di ruang rawat inap puskesmas (Departemen Kesehatan RI 2001). Puskesmas berperan dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat sebagai fasilitas kesehatan yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Menerapkan visi misi puskesmas dorongan untuk daya saing dan meningkatkan mutu puskesmas yang harus mencapai standar yang terbaik, sehingga perlu diciptakan kondisi yang lebih fleksibel dan inovatif untuk mendorong sesuatu secara efektif dan efisien agar dapat memenuhi kebutuhan pasien (Juwita & Kusumaningrum, 2019).

Pembangunan kesehatan adalah investasi utama bagi pembangunan sumber daya manusia Indonesia dan untuk mewujudkan hal tersebut, perlu perencanaan pembangunan kesehatan yang sistematis, terarah, terpadu dan menyeluruh, serta dibutuhkan keterlibatan berbagai sektor dan seluruh komponen bangsa dalam pelaksanaannya. Hal ini dasar untuk penyelenggaraan klinik pratama. Klinik pratama adalah klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar. Adapun dalam pelaksanaannya terdapat pelayanan kesehatan seperti pelayanan dokter umum, pelayanan dokter gigi, pelayanan tindakan sederhana dan pelayanan administrasi rekam medis. Klinik pratama harus memiliki sebuah keunggulan dalam hal kualitas pelayanan yang diberikan. Dalam layanan pasien menjadi prioritas utama, pemenuhan harapan

adalah kunci kepuasan ketika layanan klinik memenuhi harapan pasien. Berikut tabel jumlah klinik pratama di Kabupaten Pati

Tabel 1.1

Tabel Klinik Pratama di Kabupaten Pati Tahun 2020

NO	Nama Klinik Pratama	NO	Nama Klinik Pratama
1.	Klinik Marga Husada	26.	Klinik Graha Medika
2.	Klinik Polres Pati	27.	Klinik PMI
3.	Klinik Bintara Husada	28.	Klinik Sehat Santoso
4.	Klinik Sehat Lestari	29.	Klinik Dadi Waras
5.	Klinik Fastabiq Sehat	30.	Klinik Soedirman
6.	Klinik Al-Ahmad Husada	31.	Klinik Yaummi Sehat
7.	Klinik Dewa Sehat	32.	Klinik Pucakwangi Sehat
8.	Klinik Gawe Waras	33.	Klinik Putra Medica
9.	Klinik Amanah	34.	Klinik Bumdes Sehat Pati
10.	Klinik Tamara Sehat	35.	Klinik Bumdes Sehat Trangkil
11.	Klinik Cantik Sehat Heriani	36.	Klinik Mardi Waras 1
12.	Klinik Sukolilo Sehat	37.	Klinik BumdesSehat Wedarijaksa
13.	Klinik Keluarga Sehat	38.	Klinik Pratama Wulan
14.	Klinik Devari Medika	39.	Klinik Bumdes Sehat Tlogowungu
15.	Klinik Prima Medika	40.	Klinik Mardi Waras 3
16.	Klinik Aninda Kasih	41.	Klinik Pratama Sani
17.	Klinik Setia Husada	42.	Klinik Keluarga Sehat Juwana
18.	Klinik Ben Mari	43.	Klinik Bumdes Sehat Margoyoso
19.	Klinik Petra Farma	44.	Klinik Sejahtera
20.	Klinik Abid Husada	45.	Klinik Asrina
21.	Klinik Sekar		
22.	Klinik Mega Sehat		
23.	Klinik Sehati		
24.	Klinik Mitra Sehat		
25.	Klinik Tina		

Sumber: Identitas dan ketenagaan klinik pratama Pati

Selama beberapa dekade terakhir, permasalahan terkait kualitas layanan pada salah satu puskesmas di Kabupaten Pati. Masyarakat masih bimbang terhadap mutu pelayanan yang akan didapatkan bila berobat. Penyebabnya karena ada anggapan bahwa dokter akan mengurangi kualitas pelayanan yang harus didapatkan pada pasien yang berobat, pelayanan yang dimaksud seperti Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) dan umum (Nurhayadi & Ismail, 2018). Pemerintah berencana melakukan transformasi layanan kesehatan di Indonesia. Tujuannya adalah meningkatkan sistem kesehatan agar menjadi lebih baik, optimal, dan berkelanjutan. Salah satu sasaran utamanya adalah puskesmas. Melalui transformasi layanan dasar, hal ini akan didorong melalui program pendidikan masyarakat dan peningkatan kegiatan pencegahan dan promosi di puskesmas. Fasilitas-fasilitas tersebut tersedia secara luas dan mudah diakses oleh masyarakat, bahkan di daerah terpencil sekalipun (Iqbal, 2023). Sejauh ini Dinas Kesehatan Pati telah berhasil mendapat Akreditasi Madya untuk delapan puskesmas dan 21 puskesmas yang lain sudah disurvei dan hasilnya belum keluar. Berikut daftar delapan puskesmas berakreditasi madya:

Tabel 1.2
Daftar Akreditasi Puskesmas Kabupaten Pati

No.	Nama Puskesmas	Akreditasi
1.	Puskesmas Pati 1	Madya
2.	Puskesmas Cluwak	Madya
3.	Puskesmas Juwana	Madya
4.	Puskesmas Gembong	Madya
5.	Puskesmas Winong 1	Madya
6.	Puskesmas Wedarijaksa 1	Madya
7.	Puskesmas Margorejo	Madya
8.	Puskesmas Dukuhseti	Madya

Sumber: Pemerintah Kabupaten Pati (Pati Bumi Mina Tani)

Puskesmas telah mendapatkan sertifikasi madya yang berarti sudah mempunyai standar pelayanan yang baik. Standar tersebut meliputi manajemen, upaya peningkatan kesehatan masyarakat, dan upaya kesehatan perorangan atau individu (Prokompim, 2017). Adanya pengakuan akreditasi ini merupakan suatu hal yang baik bagi puskesmas dan masyarakat. Sebab jika pengakuan ini diikuti, diharapkan setiap puskesmas Kabupaten Pati akan mempunyai pelayanan yang lebih baik, efisien, lebih bertanggung jawab atau *akuntabel*, berkualitas dan tentunya siap mendengarkan keluhan dan saran masyarakat kesepakatan terhadap pelayanannya. Jumlah fasilitas kesehatan yang ada di Kabupaten Pati disajikan pada tabel berikut ini: (Kesehatan, 2021)

Tabel 1.3
Jumlah Sarana Pelayanan Kesehatan di Kabupaten Pati Tahun 2021.

No	Jenis Sarana Pelayanan Kesehatan	Jumlah
1	Rumah Sakit Pemerintah	2
2	Rumah Sakit Swasta	8
3	Puskesmas Rawat Inap	12
4	Puskesmas Non Rawat Inap	17
5	Puskesmas Keliling	29
6	Puskesmas Pembantu	48
7	Laboratorium Kesehatan Daerah	1
8	Laboratorium Kesehatan	17
9	Klinik	48
10	Apotik	161

Sumber: (Kesehatan, 2021)

Untuk mencapai tujuannya, puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Jumlah puskesmas di Kabupaten Pati sebanyak 29 puskesmas, terdiri dari 12 Puskesmas Rawat Inap, dimana 5 puskesmas diantaranya adalah PONEB (*Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar*)

atau Puskesmas Rawat Inap, 17 Puskesmas Non Rawat Inap, sedangkan Puskesmas Pembantu sebanyak 48 serta 29 Puskesmas Keliling (Kesehatan, 2021).

Sebagai komponen masyarakat yang tidak terpisahkan, keluarga memegang peranan penting dalam derajat kesehatan. Keluarga berperan dalam optimalisasi pertumbuhan, perkembangan dan produktivitas seluruh anggota keluarga. Di dalam keluarga, ibu dan anak merupakan kelompok rentan. Keberhasilan upaya kesehatan ibu, diantaranya dapat dilihat dari indikator Angka Kematian Ibu (AKI). AKI mencerminkan risiko yang dihadapi ibu selama kehamilan sampai dengan paska persalinan yang dipengaruhi oleh status gizi ibu, kondisi sosial ekonomi, keadaan kesehatan yang kurang baik menjelang kehamilan. Tingginya angka kematian ibu menunjukkan keadaan sosial ekonomi yang rendah dan fasilitas pelayanan kesehatan. Dilihat dari angka kematian ibu di Kabupaten Pati Tahun 2019-2022, menunjukkan bahwa pada tahun 2020 sebanyak 15 kasus hal ini mengalami kenaikan jumlah kasus kematian ibu tahun 2021 yang sebanyak 21 kasus. Dengan demikian angka kematian ibu Kabupaten Pati mengalami kenaikan yang drastis. Berikut Angka Kematian Ibu di Puskesmas Kabupaten Pati:

Tabel 1.4
Angka Kematian Ibu di Kabupaten Pati Tahun 2019-2022

No.	Puskesmas	Jumlah Kelahiran	Kelompok Umur			
			<20 tahun	20-30 tahun	≥ 35 tahun	Jumlah
1.	Sukolilo I	732	0	1	0	1
2.	Sukolilo II	541	0	0	0	0
3.	Kayen	908	0	2	0	2
4.	Tambakromo	617	0	0	1	1
5.	Winong I	452	0	1	0	1
6.	Winong II	315	0	0	0	0
7.	Pucakwangi I	335	0	0	0	0
8.	Pucakwangi II	235	0	0	0	0
9.	Jaken	531	0	0	1	1
10.	Batangan	526	0	0	0	0
11.	Juwana	1.185	0	1	2	3
12.	Jakenan	563	0	0	0	0
13.	Pati I	598	0	0	0	0
14.	Pati II	565	0	0	0	0
15.	Gabus I	391	0	0	0	0
16.	Gabus II	357	0	0	1	1
17.	Margorejo	667	0	0	0	0
18.	Gembong	674	0	0	1	1
19.	Tlogowungu	618	0	1	0	1
20.	Wedarijaksa I	490	0	0	0	0
21.	Wedarijaksa II	345	0	0	0	0
22.	Trangkil	755	0	1	0	1
23.	Margoyoso I	428	0	0	0	0
24.	Margoyoso II	467	0	0	0	0
25.	Gunungwungkal	410	0	0	0	0
26.	Cluwak	554	0	0	0	0
27.	Tayu I	530	0	0	0	0
28.	Tayu II	356	0	0	0	0
29.	Dukuhseti	663	0	0	0	0
Jumlah 2022		15.808	0	7	6	13
Jumlah 2021		15.822	1	9	11	21
Jumlah 2020		17.677	3	6	6	15
Jumlah 2019		17.868	0	7	1	8
Angka Kematian Ibu (dilaporkan)						82,24

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Pati

Permasalahan yang timbul dari perkembangan perkotaan adalah aktivitas masyarakat yang semakin meningkat, sehingga kebutuhan akan fasilitas untuk melakukan aktivitas masyarakat juga akan meningkat pula. Fasilitas sosial yang merupakan bagian dari fasilitas kota yang mempunyai peranan penting dalam perkembangan kegiatan perkotaan, termasuk fasilitas

kesehatan. Unsur-unsur yang diperlukan untuk membantu meningkatkan kinerja puskesmas yang berfokus pada komitmen organisasi, feeling akuntabilitas, motivasi terhadap kinerja manajerial dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Bagi penduduk di perkotaan dan perdesaan sangatlah membutuhkan sebuah pelayanan kesehatan yang lengkap dan memadai. Menurut Dayyan, et al., (2017) untuk meningkatkan keefektifan perusahaan diperlukan adanya kesuksesan yang salah satunya dapat diukur melalui kinerja manajerialnya.

Kinerja Manajerial merupakan hasil atau pencapaian kegiatan proses dari aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan, pertanggungjawaban, pembinaan dan pengawasan di setiap puskesmas. Kinerja manajerial yang diangkat dalam penelitian adalah yang mendasari puskesmas dan klinik pratama yakni peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan juga memerlukan motivasi, akuntabilitas dan komitmen untuk menggerakkan seluruh sumber daya manusia yang ada sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan kinerja.

Menurut Mahoney et al., (1963), Kinerja manajerial merupakan keterampilan seorang manajer atau pemimpin suatu organisasi untuk melakukan aktivitas manajerial yang meliputi perencanaan, penyelidikan, koordinasi, pemantauan, pengaturan staf, negoisasi dan representasi. Agar pelayanan publik dapat dicapai kepentingan kinerja manajerial diperlukan untuk menilai sampai seberapa jauh organisasi dapat menerapkan visi misinya. Kinerja manajerial di puskesmas adalah suatu proses evaluasi dalam proses

manajemen yang didalamnya terdapat interaksi antara bawahan dan atasan dalam kegiatan bisnis serta operasional kegiatan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan kinerja pegawai Napitupulu, et al., (2017).

Keberhasilan puskesmas dipengaruhi oleh kinerja manajerialnya, suatu puskesmas akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja manajerialnya dengan harapan tercapainya tujuan puskesmas. Menurut (Kholidah & Murtini, 2014) kinerja manajerial meliputi manajer atau kepala dalam melakukan aktivitas manajemen. Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kerja lambat, pemogokan kerja, ketidakefektifan kerja, hasil kerja tidak optimal dan masih banyak lagi. Sehingga menimbulkan kerusakan pada bintil-bintil puskesmas, sedangkan hasil kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja yang positif dan dinamis sehingga dapat membawa manfaat praktis atau keuntungan, tidak hanya bagi puskesmas tersebut tetapi juga bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan yang dapat mencapai terkait kinerja manajerial yang baik, diperlukan pula sebuah manajemen yang baik untuk meningkatkan kinerja manajerial dalam menjalankan fungsinya sehingga dapat menunjang berkembangnya puskesmas. Kinerja manajerial merupakan hal penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Nengsy, 2019).

Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Rivai (2005) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen seorang manajer organisasi, maka semakin efektif pula pengelolaan individualnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan

kinerja manajerial, dengan adanya komitmen tersebut seseorang diharapkan mampu melaksanakan dengan baik terutama dalam menjalankan kegiatan-kegiatan manajerial Napitupulu, et al., (2017). Komitmen organisasi merupakan wujud kesetiaan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sejauh mana kemauan pegawai bersedia untuk mempertahankan pencapaian prestasi organisasi, serta upaya apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Komitmen organisasi digunakan sebagai alat bantu psikologis untuk mengarahkan organisasi pada pencapaian kinerja yang diharapkan oleh puskesmas.

Menurut Luthans (1992) dalam Sutrisno (2007:292) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

- (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota suatu kelompok
- (2) kemauan besar organisasi
- (3) keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi

Faktor-faktor yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja manajerial puskesmas yang berorientasi adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan bagaimana sikap seseorang terhadap perusahaan lalu kemudian berdampak pada sikapnya dalam melakukan pekerjaan dan mendorong puskesmas lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi merupakan kekuatan individu dalam organisasi untuk menunjang pencapaian kinerja.

Selain komitmen, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial yaitu *feeling akuntabilitas keuangan*. Istilah *feeling akuntabilitas keuangan* dapat didefinisikan dari banyak sudut pandang dan berubah dari waktu ke waktu. Banyak peneliti mendefinisikan *feeling akuntabilitas keuangan* sesuai dengan konteks dan kondisi masing-masing. Dalam konteks organisasi sektor publik, *feeling akuntabilitas keuangan* adalah dimana kesadaran dan tanggung jawab manajer medis akan cenderung menciptakan praktik pengelolaan keuangan dengan baik dapat berpengaruh positif pada kinerja keuangan dan tentunya juga berpengaruh pada peningkatan kinerja manajerial dari manajer medis. Pemahaman mencakup tentang pentingnya mengelola, melaporkan informasi keuangan secara akurat dan transparan

Alasan peneliti menggunakan konsep *feeling akuntabilitas* dan bukan akuntabilitas karena perasaan positif yang timbul pada *feeling akuntabilitas keuangan* dapat mendorong seseorang untuk mengelola keuangan dengan baik dan benar. Hal ini dikarenakan seseorang bahwa dirinya telah melakukan sesuatu yang bertanggungjawab. Sebaliknya perasaan negatif yang timbul dari *feeling akuntabilitas keuangan* dapat menghambat seseorang untuk mengelola keuangan dengan benar. Untuk memberikan kerangka komprehensif yang memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor penentu dan konsekuensi *feeling akuntabilitas keuangan* dalam organisasi dan memajukan terhadap teori *feeling akuntabilitas keuangan* yang meyakinkan, Frink dan Klimoski (1998) menawarkan pendekatan peran terhadap *feeling akuntabilitas keuangan* yang menggabungkan banyak wawasan dari teori peran.

Roberts dan Scapens (1985) yang dikutip oleh Sinclair (1995) berpendapat bahwa *feeling akuntabilitas keuangan* melibatkan sebuah hubungan dimana seseorang diminta untuk menjelaskan dan bertanggungjawab atas tindakannya. Sinclair (1995) mengatakan bahwa definisi *feeling akuntabilitas keuangan* tersebut akan tergantung pada ideologi, motif dan bahasa zaman kita. Selain itu, Sinclair (1995) mengatakan bahwa *feeling akuntabilitas keuangan* mempunyai disiplin makna yang khusus dan dapat didefinisikan dari beberapa sudut pandang yang berbeda. Misalnya, seorang akuntan memperlakukan akuntabilitas seolah-olah bersifat finansial atau numerik, sementara seorang ilmuwan politik memandang akuntabilitas sebagai suatu keharusan politik dan seorang hukum memandang sebagai sebuah pengaturan konstitusi, dan seorang filsuf memandang akuntabilitas sebagai bagian dari etika (Rusdi & Ahyaruddin, 2017).

Seperti yang telah dijelaskan diatas, adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial yaitu motivasi kerja. Peran penting motivasi yang cukup besar untuk meningkatkan hasil kinerja manajerial perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Danang (2012:191), motivasi adalah suatu perangsang keinginan kemauan manusia, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Robbins dan Timothy (2008) mengatakan salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja adalah ketidakhadiran manajer. Tingginya persentase ketidakhadiran yang cukup tinggi dan perilaku manajer yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan mencerminkan rendahnya motivasi kerja manajer. Motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan

kinerja manajerial, jika adanya motivasi dalam diri seseorang maka seseorang perlu membangkitkan gairah motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan tertentu dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan manajerial Napitupulu, et al., (2017).

Dalam organisasi publik seperti puskesmas, motivasi sangatlah penting yaitu arahan dalam memutuskan seberapa besar usaha yang akan dikeluarkan dalam situasi tertentu (Cahaya Setiawan 2015). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan ketertarikan individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan tanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Tampubolon 2018). “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam hal memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan untuk bertindak. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang diinginkan” (Pranata 2014).

Motivasi adalah semacam dorongan dan usaha seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan serta mempunyai keinginan yang dimiliki dari masing-masing seseorang agar mempunyai kemampuan memberikan daya sentuhan untuk melakukan tindakan yang baik sesuai dengan aturan Jafar, et al., (2023). Motivasi kerja berpengaruh terhadap proses pemberian pelayanan terhadap pasien, seperti yang ditemukan melalui kotak saran, yang dimana terdapat begitu banyak keluhan masyarakat yang berkaitan dengan sistem pelayanan yang kurang baik (Pelayanan lambat dan kurang ramah terhadap pasien). Menurut (Yalitoba, 2019), Pemberian tambahan penghasilan ini secara rutin diterima pegawai setiap bulannya, sehingga selanjutnya meningkatkan

semangat atau motivasi kerja yang lebih baik lagi, serta mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan, tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar mendorong pegawai untuk lebih disiplin.

Hal tersebut juga dijelaskan dalam salah satu surah dalam Al quran yang berbunyi:

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بَاحْسَنَ أَجْرَهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَتَقَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَنْ

(An-Nahl:97)

Artinya:

Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.

Dalam layanan kesehatan publik perlu peran oleh para profesionalnya hubungan akuntabilitas terhadap kinerja manajerial mereka. Dalam proposal ini kami fokus pada kinerja manajerial para medis yang ada di puskesmas Pati mendukung perkembangan komitmen serta dampak motivasi sikap yang berhubungan dengan posisi pekerjaannya. Pengembangan perasaan *feeling akuntabilitas keuangan*, yang merupakan landasan dalam harapan peran seorang manajer medis, tidak dapat dianggap spontan tetapi harus dilaksanakan secara aktif oleh konteks organisasi di mana manajer medis beroperasi Macinati, et al., (2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Riyanto & Setiawati (2019) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Napitupulu, et al., (2017) yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian yang dilakukan Ritonga, et al., (2023) menunjukkan bahwa Motivasi sangat berpengaruh pada Kinerja Manajerial. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Saputri, et al., (2022) yang menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian yang dilakukan (Amaluis & Amaluis, 2015) menunjukkan bahwa *Feeling Akuntabilitas* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Heski, et al., (2017) yang menyimpulkan bahwa *Feeling Akuntabilitas* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Objek penelitian ini adalah puskesmas dan klinik pratama di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Alasan peneliti tidak menggunakan salah satu objek yaitu dapat dilihat dari tabel 1.4 terkait angka kematian ibu mengalami kenaikan yang sangat drastis. Sehingga perlu ada penyelenggara peningkatan kesehatan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan melalui tenaga dokter, pelayanan laboratorium, farmasi, perawatan dan paramedis. Karena sangat pentingnya peranan Puskesmas dan Klinik Pratama ini dalam sistem kesehatan masyarakat, khususnya dalam menanggulangi penyakit yang dialami oleh pasien, maka diperlukan pendekatan terpadu untuk melakukan kegiatan secara efektif dan efisien. Pusat Kesehatan ini memerlukan

profesionalisme yang handal dalam pengelolaan bisnis modern. Untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan kinerja manajerial yang baik, maka diperlukan manajemen yang baik untuk meningkatkan kinerja manajerial dalam menjalankan fungsinya guna menunjang akan kemajuan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Macinati, et al., (2020). Penelitian Macinati, et al., (2020) berfokus dengan hubungan feeling akuntabilitas yang terkait dengan peran manajer medis, di sektor kesehatan masyarakat dokter telah ditunjuk sebagai manajer medis dan peran manajerial dan *feeling akuntabilitas keuangan*. Dalam hal persyaratan dan tanggungjawab ini dapat memberikan wawasan tentang kapan dan dimana *feeling akuntabilitas keuangan* dihasilkan dan sistem organisasi yang relevan. Sehingga peneliti menggunakan variabel *feeling akuntabilitas keuangan* pada manajer medis.

Adapun perbedaan pada penelitian yang dilakukan sekarang yaitu peneliti menggunakan variabel Komitmen Organisasi, *Feeling akuntabilitas keuangan* dan Motivasi sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Manajerial sebagai dependen (Y). Alasan peneliti memilih Dalam penelitian ini penulis membahas mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Feeling akuntabilitas keuangan* dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan pokok yang diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
2. Apakah *Feeling akuntabilitas keuangan* berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *Feeling akuntabilitas keuangan* terhadap Kinerja Manajerial
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu meningkatkan pemahaman, referensi serta mengembangkan ilmu pengetahuan bidang akuntansi di sektor publik entitas kesehatan pada puskesmas dan klinik pratama di Pati, Jawa Tengah

terkait dengan Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan *Feeling akuntabilitas keuangan* terhadap Kinerja Manajerial.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pemahaman serta kemampuan berpikir secara kritis mengenai Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial di puskesmas dan klinik pratama

b) Bagi Entitas (Puskesmas)

Hasil dari penelitian ini diharapkan meningkatkan kualitas pengaruh komitmen akuntabilitas kinerja dalam mengelola entitas kesehatan.

c) Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat menambah bukti empiris dalam bidang akuntansi khususnya pada entitas kesehatan pada puskesmas dan klinik pratama di Pati.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna untuk menambah ilmu serta pengetahuan atau menjadi referensi bahan masukan pada peneliti selanjutnya.