SKRIPSI

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KASSI KASSI KOTA MAKASSAR

NURHALISA

K111 16 030

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KASSI KASSI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

NURHALISA
K11116030

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelasaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 28 April 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes	**Ir. Nurhayani, M.Kes**
Nip. 196407081991031002	**Nip. 196107291987022001**

Ketua Program Studi,

Dr. Suriah, SKM, M.Kes
Nip. 197405202002122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 28 April 2021.

Ketua : Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes (.....)

Sekretaris : Ir. Nurhayani, M.Kes (.....)

Anggota :

1. Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH (.....)
2. Muh. Arsyad Rahman, SKM, M.Kes (.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Nurhalisa
NIM	: K11116030
Fakultas	: Kesehatan Masyarakat
No.HP	: 082311286899
e-mail	: nurhalisaaa0798@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar" benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 27 Mei 2021

METERAI TEMPEL
B92DEAHF913150915
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nurhalisa

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Makassar, Maret 2021

Nurhalisa

"Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar"
(xviii+ 137 Halaman+ 15 Tabel+ 6 Lampiran)

Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang dapat menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energy dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan terhadap individu untuk melakukan tindakan sebab mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puslesmas Kassi Kassi Kota Makassar yaitu sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tidak ada hubungan kebijakan administrasi (p=0,636), ada hubungn supervise (p=0,016),

ada hubungan penghasilan (p=0,033), tidak ada hubungan kondisi kerja (p=0,267), tidak ada hubungan prestasi (p=0,872) dan tidak ada hubungan tanggung jawab (p=0,614).

Pihak instansi hendaknya memberikan perhatian pada hasil kerja pegawai agar lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dan untuk pegawai kesehatan yang telah memiliki kinerja baik agar dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan sehingga mutu pelayanan di puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik lagi.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Tenaga Kesehatan

SUMMARY

Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy
Makassar, March 2021

Nurhalisa
"Factors Related to Motivation on the Performance of Health Workers at Kassi-Kassi Health Center Makassar City"
(xviii+ 137 Pages+ 15 Tables+ 6 Appendices)

Work motivation is everything that can cause passion, desire, desire and energy from within a person that influences and directs and maintains his behavior to achieve the desired goals. Motivation can be interpreted as an encouragement to individuals to take action because they want to do it, if individuals are motivated they will make positive choices to do something, because it can satisfy their desires.

This study aims to determine the factors associated with motivation on the performance of health workers. This type of research is a quantitative research using a cross sectional design. The total population in this study were all health workers at the Kassi Kassi Public Health Center, Makassar City, as many as 52 people. Sampling was done by total sampling method. Based on the results of the study, it was found that there was no relationship between administrative policies (p = 0.636), there was a relationship between supervision (p = 0.016), there was a relationship between income (p = 0.033), there was no relationship between working conditions (p = 0.267), and there was no relationship between

performance (p = 0.267). p = 0.872) and there is no relationship of responsibility (p = 0.614).

The agency should pay attention to the work of employees in order to further improve the performance of these employees. And for health employees who have had good performance in order to be maintained and continue to be improved so that the quality of service at the puskesmas to the community will be even better.

Keywords: Motivation, Performance, Health Workers

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT Yang Maha Esa atas berkah, rahmat, serta perlindungan dan bantuan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020" dapat Terselesaikan Dengan Baik. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk program strata -1 di Jurusan Administrasi Kebijakan dan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin Makassar. Dan tidak lupa pula penulis mengirimkan doa serta shalawat kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam kegelapan menuju alam terang menderang.

Dalam mengerjakan skripsi ini penulis menyadari banyak sekali kesulitan yang dihadapi, akan tetapi atas berkat dan doa, bantuan, bimbingan serta dorongan yang penulis terima dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Dan yang utama penulis sangat berterima kasih kepada kedua orang tua karna tanpa doa dan berkatnya mungkin penulis tidak dapat menyelesaikan tugas skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna sehingga penulis berharap adanya saran dan kritik yang diberikan yang dapat dijadikan pembelajaran, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan khususnya juga para pembaca sekalian. Amin.

Penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kepada kedua orangtua saya Alm Patiroi dan Nurheda serta seluruh keluarga. Terima kasih atas bantuan, motivasi dan doa yang tak berujung, nasehat yang tiada henti dan pengorbanan tiada akhir sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.

Dengan tidak melupakan uluran tangan dan bantuan yang telah penulis peroleh dari berbagai pihak, penulis mengucapkan terima kasih atas segala bentuk bantuan baik materil maupun moril, kepada:

1. Dr. H. Muhammad Alwy Arifin M.Kes selaku pembimbing I dan Ibu Ir. Nurhayani, M. Kes selaku pembimbing II atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan.
2. Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH dan Bapak Muh. Arsyad Rahman, SKM, M.Kes selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, kritikan serta arahan.
3. Bapak Ansariadi, S.KM., M.Sc.PH.,Ph.D selaku Penasehat Akademik selama penulis mengikuti pendidikan.
4. Bapak Dr. Aminuddin Syam, M.Kes., M.Med.Ed Selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, terkhusus kepada seluruh dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, yang telah

memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

7. Seluruh staf pegawai FKM Unhas atas segala arahan, dan bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti pendidikan terkhusus kepada staf jurusan (Pak. Salim, Kak Yani, dan Kak Fajrin) Administrasi dan Kebijakan Kesehatan atas segala bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan.

8. Kepala Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar beserta jajarannya, yang telah memberikan izin dan mampu bekerjasama serta senantiasa membantu dalam proses penelitian berakhir.

9. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku (Nulfikayani, Mirwana Lukfiati Jafar, Yaumil Agus Chairiah, Elma Nengsi dan Inayah Rahmaniah). yang membersamai dari awal kuliah hingga selesai.

10. Teman-teman pengurus HAPSC Periode 2019/2020 dan seluruh keluarga besar HAPSC, terimakasih atas tawa, canda, motivasi, semangat, nasehat dan bantuan serta kerjasamanya selama ini.

11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga kebersamaan kita menjadi kenangan dan pelajaran yang tidak terlupakan.

12. Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik pembaca yang bersimpati pada skripsi ini

untuk penyempurnaannya. Akhir kata, tiada kata yang patut penulis ucapkan selain doa semoga ALLAH Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan ridho dan berkah-Nya atas amalan kita di dunia dan di akhirat. Amin.

Makassar, April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....

PERNYATAAN PERSETUJUAN……..…….ii

PENGESAHAN TIM PENGUJI……...……..iii

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT…….iv

RINGKASAN……..…..…..vi

KATA PENGANTAR.....x

DAFTAR ISI xiiiiii

DAFTAR TABEL…….……...xv

DAFTAR GAMBAR…….…….…….xvi

DAFTRA LAMPIRAN……..……...xvii

DAFTAR SINGKATAN……...……..….xviii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian.....10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....12

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi….....12

1. Pengertian Motivasi…...…….…….....12

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja……..…….....14

3. Teori Motivasi……..…….….....16

4. Tujuan Motivasi……..……..……..…….....21

B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja 22

1. Pengertian Kinerja..…….....22

2. Indikator Kinerja.……..…….....23

3. Faktor-Faktor Kinerja.……..…….....24

4. Penilaian Kinerja…….……..…….....29

C. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas 31

1. Pengertian Puskesmas..……..…….....31

2. Tujuan Puskesmas….....……...…….....32

3. Fungsi Puskesmas…….…….....33

4. Upaya Pelayanan Puskesmas….……...…….....34

5. Stratifikasi Puskesmas….……...…….....36

6. Sintesa Penelitian……...……...…….....38

BAB III KERANGKA KONSEP.....45

A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian 45

B. Kerangka Teori.....47

C. Kerangka Konsep 48

D. Definisi Operasional Dan Kriteria Objektif 49

E. Hipotesis.....57

1. Hipotesis Nol(H_O).....……..……...…….....57

2. Hipotesis Alternatif (H_a)..…...……...…….....57

BAB IV METODE PENELITIAN.....59

A. Jenis Penelitian 59

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 59

C. Populasi dan Sampel.....59

D. Instrumen Penelitian 60

E. Teknik Pengumpulan Data.....61

F. Analisis Data ..... ……61

G. Pengolahan Dan Penyajian Data ……62

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN……..……64

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian……..……64

B. Hasil Penelitian…….…….…....65

C. Pembahasan…….……..78

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN…….….....91

A. Kesimpulan…….....91

B. Saran……...92

DAFTAR PUSTAKA……...93

LAMPIRAN…….…....96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sintesa Penelitian…….……..38

Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020……...66

Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kebijakan Administrasi Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020…….....67

Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Supervisi Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……...……...68

Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Di Puskesmas Kassi-Kaasi Tahun 2010……....68

Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja Di Puskesmas Kaasi-Kassi Tahun 2020……....69

Tabel 5.6 Disrtibusi Responden Berdasarkan Prestasi Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……...70

Tabel 5.7 Disrtibusi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……....70

Tabel 5.8 Disrtibusi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……..……...71

Tabel 5.9 Hubungan Antara Kebijakan Administrasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……...72

Tabel 5.10 Hubungan Antara Supervisi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……..73

Tabel 5.11 Hubungan Antara Penghasilan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020…….…...74

Tabel 5.12 Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……...75

Tabel 5.13 Hubungan Antara Prestasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……..…...76

Tabel 5.14 Hubungan Antara Tanggung Jawab Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Tahun 2020……...77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teori

Gambar 2 Kerangka Konsep

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Master Tabel

Lampiran 3 Analisis Data Penelitian

Lampiran 4 Persuratan

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 Riwayat Hidup

DAFTAR SINGKATAN

Puskesmas	: Pusat Kesehatan Masyarakat
Kemenkes	: Kementrian Kesehatan
Permenkes	: Peraturan Menteri Kesehatan
Depkes	: Departemen Kesehatan
RSP	: Rumah Sakit Pembantu
RI	: Republik Indonesia
FKTP	: Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangkah Menengah Daerah
UKP	: Upaya Kesehatan Perorangan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi. Selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa peran sumber daya manusia kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana secara terpadu dan serasi.

Organisasi pada dasarnya merupakan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Didalam suatu organisasi, tidak luput dari persoalan karena persoalan organisasi merupakan persoalan manusia. Sehingga sumber daya manusia memegang peran yang paling penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan.

Kepuasan yang dimiliki pasien adalah sebuah pencapaian dari produktivitas kerja yang dilakukan oleh tenaga kesehatan baik di rumah sakit atau puskesmas. Berbagai hal yang menjadi dasar dan pendukung instansi

kesehatan, kini sangat diperhatikan dan dikembangkan sebagai upaya profesionalisme di tengah perkembangan budaya dan modernisasi masyarakat dunia.

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang di pengaruhi oleh efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari pegawai dan kemampuan pegawai untuk bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu di dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu yang baik di dalam suatu organisasi tentunya akan memberikan kinerja organisasi yang baik pula. Karena organisasi yaitu serangkaian individu yang kinerjanya sangat tergantung pada hasil kerja masing-masing individu di dalamnya. Tolak ukur kinerja di dalam instansi dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif kerja.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak dapat terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang bukan hanya diukur secara finansial, tetapi ada yang lebih bersifat intrinsik. Salah satu faktor instrinsiknya adalah motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang baik langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam rangka mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka upaya untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan cara pemberian penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan yang lebih, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjalin hubungan baik antara rekan kerja, memberikan jaminan kerja, menjalin baik hubungan antara atasan dan bawahan, mengikut sertakan dalam seminar dan pelatihan. Dengan adanya pelatihan tersebut akan disambut baik oleh banyak pegawai atau tenaga kesehatan di suatu instansi tersebut.

Secara teoritis dikatakan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Tenaga kesehatan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar kinerjanya membaik. Motivasi kerja menggambarkan sebagai hasil interaksi antara individu dan situasinya. Setiap manusia mempunyai motivasi berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar sesuatu (Ilyas, 2001).

Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsic yaitu factor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang sehingga mampu mendorong untuk melakukan

pekerjaan. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang, salah satunya adalah lingkungan kerja dan lain-lain (Vera, 2015).

Motivasi akan memberikan dorongan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pemimpin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga dengan motivasi berkaitan erat dengan usaha serta kepuasan kerja. Motivasi kerja yaitu prosesmendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan. Sseorang yang termotivasi adalah orang yang melakukan upaya subsansi guna menunjang tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana mereka bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi adalah sebuah konsep penting dalam studi kerja individu.

Puskesmas merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, yang dimana puskesmas dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakaat. Pelayanan yang diberikan harus mampu memberikan kepuasan terhadap masyarakat sehingga dapat menjadi bahan penilaian.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan adalah penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian

Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009).

Hal ini sesuai dengan Kemenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 yang menjelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes, 2000).

Pemimpin setiap puskesmas harus memberikan motivasi yang baik sehingga dapat menciptakan kondisi dimana tenaga kesehatan mendapatkan inspirasi untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kesehatan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian setiap puskesmas dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas masalah motivasi terhadap kinerja di lakukan oleh Mudayana (2010) menunjukkan hasil ada pengaruh

sub variabel motivasi intrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Makta (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan, gaji, kondisi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Elvira Rosa Barung (2014) menunjukkan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara prestasi, gaji, supervise, dan kondisi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Anggeraja Kabupaten Enrekang. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Andi Trinita Julinar Maulid (2019) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara prestasi, gaji, supervise dan kondisi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar.

Berdasarkan pengambilan data awal tahun 2020 Puskesmas kassi-kassi merupakan salah satu puskesmas pemerintah kota Makassar dan merupakan unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan kota Makassar. Puskesmas kassi-kassi berdiri sejak tahun 1978/1979 merupakan puskesmas perawatan ke-VI (Rumah sakit pembantu IV) di Makassar. Puskesmas kassi kassi / RSP-VI terletak di jalan tamalate I no. 43 Kelurahan kassi kassi Kecamatan Rappocini Kota Makassar (Profil Puskesmas Kassi-Kassi, 2018).

Puskesmas Kassi-Kassi berstatus puskesmas rawat inap dengan jumlah tempat tidur perawatan umum sebanyak 17 kamar dan jumlah tempat tidur perawatan bersalin sebanyak 18 kamar. Jumlah tenaga kesehatan di puskesmas

kassi-kassi meliputi dokter umum sebanyak 5 orang, dokter spesialis 1 orang, dokter gigi 2 orang, apoteker 1 orang, asisten apoteker 1 orang, perawat sebanyak 19 orang, bidan 8 orang, gizi 3 orang, sanitarian 4 orang, laboran 1 orang, kesehatan gigi 1 orang, kesehatan lainnya 2 orang, dan non kesehatan 3 orang.

Adapun data yang di peroleh adalah hasil pengukuran kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi dengan melihat absensi petugas kesehatan. Berdasarkan rekapitulasi kehadiran petugas kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi selama bulan Agustus 2019 menunjukkan dari total keseluruhan petugas kesehatan terdapat 11 orang yang izin dengan rata-rata lebih dari 2 kali, dan 15 petugas kesehatan yang sakit dengan rata-rata lebih dari 5 kali, 1 orang diantaranya sakit selama 26 hari, terdapat 4 petugas kesehatan yang cuti rata-rata lebih dari 9 kali dan terdapat 29 petugas kesehatan dengan kehadiran <100%.

Sementara untuk absensi tingkat kehadiran petugas kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi selama bulan September 2019 menunjukkan total keseluruhan petugas kesehatan terdapat 9 orang yang izin dengan rata-rata lebih dari 2 kali, terdapat 14 petugas kesehatan yang sakit dengan rata-rata lebih dari 2 kali, 1 orang diantaranya sakit selama 25 hari, terdapat 4 petugas kesehatan yang cuti rata-rata lebih dari 7 kali dan terdapat 22 petugas kesehatan dengan kehadiran <100%.

Pengukuran kinerja Puskesmas Kassi-Kassi pada tahun 2017 dan tahun 2018 menunjukkan hasil yang sama yaitu ada 7 (tujuh) komponen kegiatan

kinerja yaitu: Upaya promosi kesehatan, upaya kesehatan lingkungan, upaya kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana, upaya perbaikan gizi masyarakat, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, upaya pengobatan dan upaya kesehatan pengembangan. Puskesmas Kassi-Kassi yang diukur berdasarkan kinerja Puskesmas Kassi-Kassi pada tahun 2017, ada 3(tiga) indikator tidak tercapai yaitu upaya kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular dan upaya kesehatan pengembangan (>97%), 4(empat) indikator tercapai yaitu Upaya promosi kesehatan, upaya kesehatan lingkungan, upaya perbaikan gizi masyarakat dan upaya pengobatan (=100%) dan tidak ada indikator melebihi target (<100%). Sedangkan hasil pengukuran kinerja Puskesmas Kassi-Kassi pada tahun 2018 menunjukkan bahwa dari 7 komponen kegiatan kinerja Puskesmas Kassi-Kassi, 1 (satu) indikator tidak tercapai yaitu upaya pengobatan (>97%), 5 (lima) indikator tercapai Upaya promosi kesehatan, upaya kesehatan lingkungan, upaya perbaikan gizi masyarakat, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, dan upaya kesehatan pengembangan (=100%), dan 1 (satu) indikator melebihi target yaitu upaya kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana (<100%) (Puskesmas Kassi-Kassi, 2017,2018).

Berdasarkan hasil survei di Puskesmas kassi-kassi dapat diketahui bahwa sebagian pegawai saat bekerja ada yang bersikap kurang disiplin, seperti pulang sebelum waktunya pulang karena pekerjaan yang dianggap sudah selesai dan lamban membuat laporan kerja. Pegawai yang malas dan tidak

disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai, prestasi kerja menurun dan produktivitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukkan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki ketahanan kerja yang rendah, memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan. Selain itu pegawai juga memiliki rasa kebosanan karena pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang.

Berdasarkan uraian dan peristiwa diatas dapat diketahui bahwa masalah kepuasan kerja adalah masalah yang sering dialami oleh pegawai dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi. Kepuasan kerja pegawai rendah dapat menurunkan kualitas kerja, sehingga hasil kerja ikut menurun. Oleh karena itu motivasi perlu diperhatikan, supaya dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini di beri judul "Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020.

2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui hubungan Kebijakan Administrasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020.

b. Untuk mengetahui hubungan Supervisi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020.

c. Untuk mengetahui hubungan Kondisi Kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020.

d. Untuk mengetahui hubungan prestasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020.

e. Untuk mengetahui hubungan Gaji dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020.

f. Untuk mengetahui hubungan Tanggung Jawab dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar Tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan ilmiah dan informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan telaah manajemen untuk menentukan stategi pengolahan sumber daya manusia dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu kinerja pegawai.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini adalah pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengimplementasikan Ilmu Kesehatan Masyarakat khususnya bidang kajian Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang diamati. Motivasi kerja sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Jadi untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistemstis, berencana terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam melaksanakan tugas sehingga mampu memegang tanggung jawab masing-masing (Handoyo, 2013).

Motivasi kerja adalah masalah yang kompleks dalam suatu organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai organisasi yang berbeda. Perbedaan kebutuhan terjadi karena setiap pegawai dalam organisasi adalah unik dalam secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas proses dan ekonomi. Dimensi ini saling berkaitan, saling berhubungan dan bentuknya dapat berubah-ubah apabila lingkungan pegawai juga berubah.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar

dan kecilnya prestasinya. Motivasi kerja adalah usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah melatar belakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang dapat menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energy dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan terhadap individu untuk melakukan tindakan sebab mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Jadi, motivasi kerja merupakan dorongan terhadap individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan yang dalam hal ini dari instansi. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja pada diri seseorang tergantung pada seberapa besar intensitas motivasi yang diberikan sehingga mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan deskripsi diatas maka dapat diambil kesimpulan terhadap motivasi secara umum adalah kemampuan yang dapat mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja dan berusaha sehingga keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena

adanya tuntutan ekonomi agar dapat memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomi adalah kebutuhan untuk mendapatkan uang, sedangkan kebutuhan non adalah kebutuhan untuk memperoleh kedudukan dan keinginan untuk berubah mejadi lebih baik. Dengan kebutuhan tersebut seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam melakukan pekerjaan, untuk mencapai hal ini perlu adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinngi juga.

2. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor internal dan factor eksternal.

A. Faktor internal

Faktor internal dapat mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang antara lain sebagai berikut :

a. Keinginan untuk dapat hidup
b. Keinginan untuk dapat memiliki
c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi :

a) Adanya penghargaan dalam prestasi
b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

c) Pimpinan adil dan bijaksana

d) Adanya surat perinta tugas dalam melaksanan pekerjaan

e) Adanya pengawasan pimpinan dan instansi tempat bekerja

f) Keinginan untuk berkuasa

B. Faktor eksternal

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalammelemahkan motivasi kerja seseorang antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan pekerjaan yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yaitu sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai yaitu alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelas bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

d. Adanya jaminan yang baik

Jaminan pekerjaan berupa jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

f. Peraturan yang fleksibel

3. Teori Motivasi

1. Teori isi

Teori isi tentang motivasi memusatkan perhatian pada :

1) kebutuhan, motif atau dorongan yang mendorong, menekan, memacudan menguatkan pegawai untuk melakukan kegiatan dan

2) Hubungan para pegawai dengan faktor–faktor eksternal (insentif) yang mendorong dan mempengaruhi mereka untuk melakukan suatu kegiatan. Teori ini menekankan pada faktor-faktor internal individu, kebutuhan atau motif yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijakan unit kerja tentang

kenaikan pangkat, delegasi wawenang, dan sebagainya. Ada beberapa teori yang akan di uraikan sebagai berikut :

a. Hirarki kebutuhan maslow

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron,1997), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hirarki kebutuhan, sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan paling dasar, berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian,dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Contoh bagi pegawai di tempat kerja adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, cuti, liburan dan jaminan sosial.

b) Kebutuhan rasa aman

Menurut Maslow, setela kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Contoh di tempat kerja adalah jaminan hari tua, jaminan seseorang dalam kedudukannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

c) Kebutuhan hubungan social

Kebutuhan sosial ini meliputi, kebutuhan untuk disayangi, dihormati kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan dan kebutuhan untuk berprestasi. Contoh di tempat kerja adalah kelompok kerja formal dan informal, kegiatan yang diseponsori unit kerja, acara-acara peringatan.

d) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, ingin berprestasi dan ingin punya status. Maslow membagi kebutuhan ini dalam dua jenis : *pertama* penghargaan yang didasarkan atas respek terhadap kemampuan, kemandirian, dan perwujudan kita sendiri. *Kedua* penghargaan yang didasarkan atas penilaian orang lain. Contoh di tempat kerja adalah kekuasaan/jabatan, promosi, hadiah, status, simbol pengakuan dan penghargaan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini timbul pada diri seseorang jika kebutuhan-kebutuhan lainnya terpenuhi, kerena kebutuhan ini sangat penting dalam perilaku manusia. Artinya setiap orang tumbuh membangun pribadi dan mencapai hasil merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Contoh di tempat kerja adalah menyelesaikan tugas yang bersifat

menantang, melakukan pekerjaan kreatif, pengembangan keterampilan.

2. Teori ERG (Existence, Relatednees, Growth) Clayton P.Alderfer

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam modifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja, untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan dengan sebaik-baiknya.

a. Keberadaan

Keberdaan yaitu kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpelihara keberadaannya yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahan. Keberadaan ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena itu kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik baiknya, agar konsistensi pikiran dan perhatian karyawan terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

b. Kekerabatan

Kekerabatan yaitu keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberi pengertian dan

sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan pristise dalam teori Maslow.

c. Pertumbuhan

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreatifitas dan pribadi.

3. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Frederick Herzberg (1950) dalam Hasibuan (2012), seorang professor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua factor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Menurut Frederick Herzberg (1996) dalam Robbins (2008) ada dua jenis factor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pertama terdapat kelompok kondisi ekstrinsik yang meliputi kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, gaji dan upah, hubungan antar pribadi, kualitas supervise. Kedua, kelompok kondisi instrinsik, yang meliputi tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, dan pengakuan.

4. Teori Motivasi Prestasi David McClelland

Teori kebutuhan yang dikemukan oleh David McClelland (1974), disebut teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan :

a. Kebutuhan untuk berprestasi

Adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan kesempurnaan dalam diri seseorang yang dikenal dengan teori prestasi atau dengan istilah n.Ach. kebutuhan ini erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkahlaku pada usaha untuk mencapai tujuan.

b. *Need for affiliation*

Adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain.

c. *Need for power*

Adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak memperdulikan perasaan orang lain.

4. Tujuan Motivasi

Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi pegawai seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuantujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahtraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performace* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dalam suatu tenggang waktu tertentu. Kinerja (*Performance*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012).

Kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerja, pembinaan, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan yang

lainnya. Pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai penting dalam upaya mengembangkan kualitas kerja dan pembinaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga didapatkan hasil kerja yang baik pula.

Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional.

Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada msing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75), adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil

kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, secara toeritis ada 3 kelompok faktor yang mempengaruhi yaitu:

a. Faktor Individu

   Variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan latar belakang pribadi dan demografis.

b. Faktor psikologis

   Terdiri dari variabel presepsi, sikaf, kepribadian, belajar dan motivasi.

c. Faktor Organisasi

   Terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan (reward system), struktur dan desain pekerjaan.

   Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Adalah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemanpuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

c. Rancangan Kerja

Adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian juga sebaliknya dengan perusahaan yang

tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

e. Motivasi Kerja

Adalah dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

g. Budaya Organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

h. Kepuasan Kerja

Adalah kepuasan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, sebaliknya jika karyawan tidak senang atau gembira maka akan ikut mempengaruhi dalam bekerja.

i. Lingkungan Kerja

Adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana atau prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik, tanpa gangguan.

j. Loyalitas

Adalah kesetian karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetian ini ditunjukkan dengan terus bekerja sunggu-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

k. Komitmen

Adalah kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

l. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh . disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi: Penetapan standar kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan

balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil,termasuk tingkat kehadiran. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karna adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi. Adapun dua tujuan organisasi yakni :

a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengaan pekerjaan. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses dari pada sebagai seluruh produk akhir.

C. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas

1. Pengertian Puskesmas

Puskesmas Kassi-Kassi merupakan salah satu puskesmas pemerintah kota Makassar dan merupakan unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan kota Makassar.yang memiliki petugas kesehatan dengan beragam karakteristik yang berbeda, jumlah petugas kesehatan yang ada dinilai masih kurang dan terdapat masalah pada tingkat absensi petugas kesehatan, maka perlu dilakukan penilaian terkait kinerja petugas kesehatan. Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya kinerja petugas kesehatan diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen sumber daya manusia.

Puskesmas merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakankegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakatyang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Azwar, 2010).

Menurut Kementerian Kesehatan RI, (2014) dalam permenkes no. 75 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif,untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Puskesmas sebagai tulang punggung penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayah kerjanya berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiappenduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal, sehingga untuk melaksanakan upaya kesehatan baik upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dibutuhkan manajemen Puskesmas yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan agar menghasilkan kinerja Puskesmas yang efektif dan efisien (Kementerian Kesehatan RI, 2016).

2. Tujuan Puskesmas

Puskesmas adalah Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang bertanggung jawab atas kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya pada satu atau bagian wilayah kecamatan, memiliki tujuan yaitu mengacu pada kebijakan pembangunan kesehatan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bersangkutan, yang tercantum dalam Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Lima Tahunan dinas kesehatan kabupaten/kota (Kementerian Kesehatan RI, 2016).

Tujuan pembangunan kesehatan yang dilaksanakan oleh puskesmas yang tertera pada peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 75 tahun 2014 Pasal 2 yang mana tujuan tersebut Untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat; untuk mewujudkan masyarakat yang mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu;untuk mewujudkan masyarakat yang hidup dalam lingkungan sehat;untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2014).

3. Fungsi Puskesmas

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas, dimana Puskesmas menyelenggarakan fungsi yaitu penyelenggaraan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah. kerjanya dan Upaya kesehatan mayarakat (UKM) tingkat pertama di wilayah kerjanya. Dalam menyelenggarakan fungsinya, Puskesmas berwenang untuk:

a. Melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehatan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan.
b. Melaksanakanadvokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan

c. Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan
d. Menggerakkan masyarakat untuk mengindentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerjasama dengan sektor lain terkait
e. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap jaringan pelayanan dan upaya kesehatan berbasis masyarakat
f. Melaksanakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Puskesmas
g. Memantau pelaksanaaan pembangunan agar berwawasan kesehatan
h. Melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan pelayanan kesehatan
i. Memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat, termasuk dukungan terhadap sistem kewaspadaan dini dan respon penanggulangan penyakit.

4. Upaya Penyelenggaan Puskesmas

Dalam rangka meningkatkan prinsip penyelenggaraan Puskesmas, agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan, serta mengembangkan dan membina pelayanan kesehatan di wilayahnya secara efektif dan efisien, perlu disusun rencana lima tahunan ditingkat Puskesmas. Dengan adanya Rencana Lima Tahunan Puskesmas, maka kelangsungan pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan pada setiap tahun untuk satu periode akan dapat lebih terjamin, walaupun terjadi pergantian pengelola dan pelaksana

kegiatan di Puskesmas maka diharapkan pengembangan program/kegiatan tetap berjalan sesuai dengan Rencana Lima Tahunan yang telah ada (Kementerian Kesehatan RI, 2016).

Puskesmas menyelenggarakan upaya kesehatan mayarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama. Upaya kesehatan dilaksanakan secara terintegrasi dan berkesinambungan. Upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama sebagaimana dimaksud meliputi upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan masyarakat pengembangan (Permenkes RI No 75 Tahun 2014).

Upaya kesehatan wajib Puskesmas adalah upaya yang ditetapkan berdasarkan komitmen nasional, regional, dan global, serta mempunyai daya tingkat tinggi untuk peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama meliputi upaya kesehatan masyarakat esensial dan upaya kesehatan masyarakat pengembangan. Upaya kesehatan masyarakat esensial meliputi:

a. Pelayanan promosi kesehatan
b. Pelayanan kesehatan lingkungan
c. Pelayanan kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana
d. Pelayanan gizi
e. Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit

Upaya kesehatan masyarakat pengembangan merupakan upaya kesehatan masyarakat yang kegiatannya memerlukan upaya yang sifatnya inovatif dan/atau bersifat ekstensifikasi dan intensifikasi pelayanan, disesuaikan dengan prioritas masalah kesehatan. Upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama yang dapat dilakukan oleh Puskesmas diantara:

a. Rawat jalan
b. Pelayanan gawat darurat
c. Pelayanan satu hari (*one day care*)
d. *Home care*
e. Rawat inap berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan

Untuk melaksanakan upaya kesehatan tersebut maka puskesmas harus menyelenggarakan manajemen Puskesmas, pelayanan kefarmasian, pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat dan pelayanan laboratorium (Kementerian Kesehatan RI, 2014).

5. Stratifikasi Puskesmas

Stratifikasi Puskesmas adalah upaya untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja puskesmas, dalam rangka perkembangan fungsi puskesmas, sehingga pembinaan dalam rangka fungsi puskesmas dapat dilaksanakan lebih terarah. Hal ini diharapkan dapat menimbulkan gairah kerja, rasa tanggung jawab dan kreatifitas kerja yang dinamis melalui perkembangan falsafah mawas diri.

Ruang lingkup stratifikasi Puskesmas dikelompokkan dalam 4 aspek, yaitu :

1. Hasil kegiatan puskesmas dalam bentuk cakupan masing-masing kegiatan.
2. Hasil dan cara pelaksanaan manajemen kesehatan.
3. Sumber daya yang tersedia di Puskesmas.
4. Keadaan lingkungan yang mempengaruhi pencapaian hasil kegiatan Puskesmas.

Dalam jangka panjang pola pembinaan melalui stratifikasi Puskesmas akan terus ditingkatkan ruang lingkupnya sehingga meliputi seluruh kegiatan yang menjadi tanggung jawab Puskesmas dalam wilayah kerjanya, termasuk kegiatan adalah dalam rangka pembinaan usaha kesehatan swasta.

D. Sintesa Penelitian

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Dewi Novi.A (2016)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelaksanaan Program Persiapan Persalinan Dan Pencegahan Komplikasi	Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelaksanaan P4K	Metode Yang Digunakan Adalah Cross Sectional	Hasil Analisis Menunjukkan Adanya Hubungan Signifikan Antara Motivasi Bidan Dengan Kinerja Bidan Dalam Pelaksanaan P4K Di Kabupaten Sukoharjo
2.	Viviany Kandari (2017)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Puskesmas Pinolosian Bolaang Monondow Selatan	Untuk Mengetahui Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Puskesmas Pinolosian Bolaang Monondow Selatan	Metode Yang Digunakan Adalah Cross Sectional	Hasil Analisis Menunjukkan Ada Hubungan Bermakna Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Pinolosian Bolaang Monondow Selatan

3.	Habibi (2014)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep	Untuk Mengetahui Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Segeri Kabupaten Pangkep	Metode Yang Digunakan Adalah Cross Sectional Study	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Ada Hubungan Antara Hubungan Rekan Kerja Dan Kondisi Lingkungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Sedangkan Imbalan Tidak Ada Hubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan
4.	Nany Librianty (2018)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di UPTD Kesehatan Tapung Kab Kampar	Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di UPTD Kesehatan Tapung Kab Kampar	Metoda Yang Digunakan Adalah Cross Sectional	Hasil Penelitian Menunjukan Adanya Hubungan Signifikan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di UPTD Kesehatan Tapung Kab Kampar
5.	Masnah (2020)	Hubungan Antara Motivasi Dengan	Untuk Melihat Hubungan Motivasi,	Metode Penelitian Ini Dengan Pendekatan	Hasil Penelitian Menunjukkan Ada

		Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Pare-Pare	Kepuasan Kerja, Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Pare-Pare	*Cross Sectional Study*	Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Pare-Pare
6.	Eka Suci. D (2018)	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Banyuwangi	Untuk Melihat Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Banyuwangi	Metode Penelitian Ini Dengan Pendekatan *Cross Sectional*	Hasil Penelitian Menunjukkan Ada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Banyuwangi
7.	Rini Darmayanti (2015)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Sultan	Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Sultan	Jenis Penelitian Menggunakan Desain *Cross Sectional*	Terdapat Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad

		Syarif Mohamad Alkandie Pontianak	Syarif Mohamad Alkandie Pontianak		Alkandie Pontianak
8.	Glady Endayani.S (2018)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Kabupaten Sangihe	Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Kabupaten Sangihe	Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Metode Cross Sectional	Hasil Menunjukkan Tidak Ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Kabupaten Sangihe
9.	Nur Ramadhani (2018)	Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong	Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong	Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Metode Cross Sectional	Terdapat Hubungan Signifikan Antara Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong
10.	Adysta Primelia (2019)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga	Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja	Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Metode Cross	Terdapat Hubungan Signifikan Antara Motivasi Kerja Dengan

		Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta	Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta	Sectional	Kinerja Tenaga Kesehatan Di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta
11.	Andi Trinita Julinar Maulid (2019)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar	Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar	Desain Penelitian Ini Adalah Cross Sectional Study	Terdapat Hubungan Antara Prestasi, Gaji, Supervisi Dan Kondisi Kerja Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar
12.	Wenur T Melissa (2020)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSU Gmim Bethesda Tomohon	Untuk Mengetahui Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSU Gmim Bethesda Tomohon	Desain Penelitian Ini Adalah Cross Sectional Study	Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSU Gmim Bethesda Tomohon
13.	Rahmi Kurnia (2016)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan	Untuk Mengetahui Factor Yang	Jenis Penelitian Ini Adalah Penelitian	Adanya Hubungan Bermakna Antara

		Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti	Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai	crossectional	Tanggung Jawab Dengan Motivasi Kerja
14.	Andi Nasir, Sabrina (2019)	Analisi Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Penyuluhan Kesehatan Pada Dinas Kesehatan Kota Pare-Pare	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Ekstrinsik Tenaga Penyuluh Kesehatan pPada Dinas Kesehatan Kota Parepare.	Jenis Penelitian Ini Adalah Survey Analitik Dengan Rancangan *Cross Sectional*	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Prestasi, Pengakuan, Pengembangan, Tunjangan Fungsional Dan Kelengkapan Fasilitas Operasional Terhadap Tingkat Kepuasan Tenaga Penyuluh Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Parepare.

15.	Alfiani Rizqi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Malaber Kabupaten Kunungan	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Baik Secara Parsial Maupun Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan	Penelitian Ini Termasuk Dalam Kategori Penelitian Asosiatif Kausal Dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif.	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan