

SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA
PETUGAS KESEHATAN PADA MASA PANDEMI
COVID-19 DI PUSKESMAS PALLANGGA
KABUPATEN GOWA

NABILA MAIMANAH
K011181386



DEPARTEMEN ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PADA
MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS PALLANGGA
KABUPATEN GOWA**

Disusun dan diajukan oleh

**NABILA MAIMANAH
K011181386**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 08 September 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. Balqis, SKM, M.Kes, M.Sc.PH
NIP. 197908172009122001


Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes
NIP. 198806132014041003


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 Kamis Tanggal 08 September 2022.

Ketua : Dr. Balqis, SKM, M.Kes, M.Sc.PH

(.....)

Sekretaris : Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes

(.....)

Anggota :

1. Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes

(.....)

2. A. Muflihah Darwis, SKM, M.Kes

(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nabila Maimanah
NIM : K011181386
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 082188880758
E-mail : maimanah_nabila@yahoo.co.id

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi “HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS PALLANGGA KABUPATEN GOWA” benar bebas plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 7 September 2022

Yang membuat pernyataan

 Nabila Maimanah

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan
Skripsi, 2022

Nabila Maimanah

“Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa”

(XVI + 81 halaman + 15 tabel + 7 lampiran)

Kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu suatu organisasi. Kualitas capaian pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh kinerja petugas kesehatan yang mewujudkan penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu petugas kesehatan sebagai sumber daya manusia di bidang kesehatan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan hal yang mendasari individu dalam berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi seperti kebutuhan fisiologi, keamanan, penghargaan dan perkembangan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang bekerja di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik total sampling dengan total sampel yang digunakan berjumlah 118 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel kebutuhan fisiologi ($p=0,001$), keamanan ($p=0,000$), penghargaan ($p=0,000$), dan perkembangan pribadi ($p=0,000$) terhadap kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.

Diharapkan kepada pihak Puskesmas untuk tetap memperhatikan kinerja dan kondisi petugas kesehatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja, Petugas Kesehatan

Daftar Pustaka : 40 (1969-2021)

SUMMARY

Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration And Policy
Thesis, 2022

Nabila Maimanah

“The Relationship of Motivation With The Performance of Health Officers in The Pandemic Covid-19 at Pallangga Health Center Gowa Regency”

(XVI + 81 pages + 15 tables + 7 attachments)

Performance is the result of a series of process activities carried out to achieve certain goals of an organization. The quality of health service achievement is influenced by the performance of health workers who realize the implementation of health services. Therefore, health workers as human resources in the health sector are one of the important factors in achieving organizational goals, so efforts must be made to improve their performance.

Motivation is needed to achieve performance and job satisfaction in accordance with the expected goals. Motivation is the thing that underlies individuals in doing to achieve certain goals. There are several things that affect motivation such as physiological, safety, esteem and personal development needs.

This study aims to determine the relationship between motivation to the performance of health workers at the Pallangga Public Health Center, Gowa Regency. The type of research used is quantitative research with a Cross Sectional Study approach. The population in this study were all health workers who worked at the Pallangga Health Center, Gowa Regency. The sample used in this study is a total sampling technique with a total sample of 118 people.

The results of this study indicate that there is a relationship between the variables of physiological needs ($p = 0.001$), security ($p = 0.000$), rewards ($p = 0.000$), and personal development ($p = 0.000$) on the performance of health workers during the covid-19 pandemic in Indonesia. Pallangga Health Center, Gowa Regency.

It is hoped that the Puskesmas will continue to pay attention to the performance and condition of health workers in carrying out their duties and responsibilities in providing good health services to the community.

Keywords : Motivation, Performance, Healthcare Workers

Bibliography : 40 (1969-2021)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberi rahmat dan kesempatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang tua penulis, Ayahanda tercinta Alm. Suherman, S.E. dan Ibunda Darlina Pudjawaty, S.E. yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kesabaran, pengorbanan, cinta dan kasih sayangnya, serta doa yang tiada henti dipanjatkan untuk kesuksesan dan kebahagiaan anaknya. Mereka adalah orang yang menjadi alasan utama bagi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, karena perasaan bangga dan bahagia yang mereka rasakan merupakan tujuan utama dalam hidup penulis.

Penulis juga menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari segala keterbatasan dan kendala, tetapi berkat bimbingan, arahan, bantuan yang tulus dan penuh kesabaran dari Ibu Dr. Balqis, SKM, M.Kes, M.Sc.PH, selaku pembimbing pertama dan Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes selaku pembimbing kedua yang telah banyak mencurahkan tenaga dan pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberi bimbingan dan pengarahan dengan baik, dan memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan

banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc, Ph.D, Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat beserta seluruh staf tata usaha, kemahasiswaan, atas bantuannya selama penulis mengikuti pendidikan di FKM Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. Suriah, SKM., M.Kes. selaku Penasehat Akademik selama penulis menempuh kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) Universitas Hasanuddin atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan yang selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M.Kes dan Ibu A. Muflihah Darwis SKM, M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan, masukan, kritikan dan arahan selama penulisan demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen FKM Universitas Hasanuddin terkhusus Dosen Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis dan Pak Salim selaku staf Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) yang telah memfasilitasi dan membantu selama ini.

6. Kepala Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa beserta staf atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan dalam proses penelitian.
7. Para petugas kesehatan selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data dan bersedia untuk diwawancarai dan mengisi kuesioner penelitian.
8. Mahirah Mawaddah yang senantiasa memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah dan memberikan motivasi yang tiada hentinya sehingga penulis bisa sampai ditahap ini untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan juga kakak penulis Muhammad Dzakhir Afdhol serta adik penulis Muhammad Isra Farras terima kasih atas pengertiannya.
9. Anggota grup Yang Estetik (kak Ifha, sasa, mba Ade, kak Galang, mas Eyang, kak Tri, dan Ica) yang senantiasa memberi hiburan dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi, serta tante Anna dan Almh. tante Darmi yang senantiasa mendengar keluh kesah dan memberi motivasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Gemu yang menemani penulis sejak menjadi mahasiswa baru hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini, terima kasih atas kebahagiaan, tangisan, dan kebersamaan yang telah kalian berikan selama ini. Semoga kita semua sukses dan tetap bersama.
11. Astary, Rizqah, dan Mutia yang telah mendukung dan memberi semangat kepada penulis.

12. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir yang penulis tidak sebutkan. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan melimpahkan rahmat-Nya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik dari pembaca demi penyempurnaannya sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga apa yang disajikan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi	11
1. Pengertian Motivasi.....	11
2. Tujuan Motivasi.....	12
3. Fungsi Motivasi	13
4. Teori-Teori Motivasi	13
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	18
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	19
1. Pengertian Kinerja	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
3. Indikator Kinerja	22
4. Penilaian Kinerja	23
C. Tinjauan Umum Tentang Covid-19	24
1. Definisi Covid-19	24
2. Transmisi Covid-19	25
3. Manifestasi Klinis.....	25
4. Pencegahan	27

D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan	29
E. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas	30
F. Sintesa Penelitian	33
G. Kerangka Teori.....	36
BAB III KERANGKA KONSEP	37
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	37
B. Kerangka Konsep	39
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	40
1. Kinerja Petugas Kesehatan	40
2. Kebutuhan Fisiologi	41
3. Keamanan kerja	43
4. Penghargaan	44
5. Perkembangan pribadi	46
D. Hipotesis Penelitian.....	47
1. Hipotesis Nol (H_0)	47
2. Hipotesis Alternatif (H_a)	48
BAB IV METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
1. Lokasi Penelitian	49
2. Waktu Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel	50
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
1. Data Primer.....	50
2. Data Sekunder	51
E. Pengolahan dan Analisis Data.....	51
1. Pengolahan Data.....	51
2. Analisis Data	52
F. Penyajian Data	53

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
1. Keadaan Geografis	54
2. Visi dan Misi Puskesmas	54
3. Profil Puskesmas	55
4. Data Ketenagaan.....	56
B. Hasil Penelitian	56
1. Karakteristik Responden	57
2. Analisis Univariat.....	59
3. Analisis Bivariat	62
C. Pembahasan.....	67
a. Hubungan kebutuhan fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan.....	68
b. Hubungan kebutuhan keamanan dengan kinerja petugas kesehatan.....	70
c. Hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan	71
d. Hubungan perkembangan pribadi dengan kinerja petugas kesehatan	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indikator SPM tahun 2018 dan tahun 2020	7
Tabel 2 Sintesa Penelitian	33
Tabel 3 Data Ketenagaan	56
Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa	57
Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	58
Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa	58
Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa	59
Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Keamanan Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	60
Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Penghargaan Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	60
Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Perkembangan Pribadi Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	61
Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	61
Tabel 12 Hubungan Antara Kebutuhan Fisiologi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa	63
Tabel 13 Hubungan Antara Keamanan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	64
Tabel 14 Hubungan Antara Penghargaan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	65
Tabel 15 Hubungan Antara Perkembangan Pribadi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	36
Gambar 3. 2 Kerangka Konsep	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Persuratan

Lampiran 3. Hasil Analisis Penelitian

Lampiran 4. Master Tabel

Lampiran 5. Keterangan Master Tabel

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan kesehatan adalah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Pembangunan kesehatan tersebut merupakan upaya seluruh potensi bangsa Indonesia, baik masyarakat, swasta maupun pemerintah (Kementerian Kesehatan RI, 2008). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, sehat adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Pada 31 Desember 2019, WHO China Country Office melaporkan kasus pneumonia yang tidak diketahui etiologinya di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina sebagai jenis baru coronavirus (novel coronavirus, 2019-nCoV) atau Covid-19. Penambahan jumlah kasus Covid-19 berlangsung cukup cepat dan sudah terjadi penyebaran ke luar wilayah Wuhan dan negara lain (Kemenkes, 2020). Coronavirus adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan sampai berat yang terjadi pada hewan ataupun manusia. Manusia yang terjangkit virus tersebut akan menunjukkan tanda-tanda penyakit infeksi saluran pernapasan mulai dari flu sampai yang lebih serius, seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (SARS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) atau sindrom

pernapasan akut (Nasution *et al.*, 2021). Pemerintah Indonesia mengumumkan kasus pertama adanya Covid-19 di Indonesia terjadi pada 2 Maret 2020.

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia menyebabkan perubahan di berbagai aspek kehidupan kesehatan masyarakat sehingga tantangan dalam menghadapi peningkatan derajat kesehatan masyarakat menjadi fokus yang serius. Salah satu upaya pemerintah dalam menanggapi pandemi Covid-19 dengan menetapkan pembatasan perjalanan, mengumumkan perintah tinggal di rumah, menutup beberapa tempat yang dapat menyebabkan kerumunan dan juga peran tenaga kesehatan dalam penanganan Covid-19. Upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat tidak terlepas dari keberhasilan instansi kesehatan.

Keberhasilan instansi kesehatan dalam mencapai tujuan merupakan peran tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Tenaga kesehatan memiliki peran penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana yang dimaksud

dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia di bidang kesehatan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi agar dapat menentukan pencapaian tujuan suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan. Organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (Ratih, 2018).

Menurut (Tsauri, 2014) kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil atau output dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan. Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Kualitas capaian pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh kinerja petugas kesehatan yang mewujudkan penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dapat dilakukan dengan cara memberi motivasi kepada petugas kesehatan dalam menjalankan semua tujuan dari suatu organisasi sesuai dengan rencana yang ingin dicapai.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan organisasi atau instansi tersebut (Hartatik,

2014). Hasil survei Depkes RI diperoleh informasi bahwa kurangnya motivasi kerja yang muncul dari tenaga kesehatan karena mereka memiliki berbagai rintangan misalnya tidak diperhatikan secara insentif oleh pihak dinas kesehatan (Nurbaeti and Hartika, 2016). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Chairunnisah and Mataram, 2021).

Motivasi berkaitan dengan usaha, kepuasan pekerja dan prestasi kerja. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun memiliki kemampuan. Berdasarkan teori hierarki yang dikemukakan oleh Maslow tentang motivasi menyatakan setiap orang terdapat lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi (kebutuhan dasar untuk bertahan hidup), kebutuhan akan keselamatan (keamanan dan kondisi kerja yang aman), kebutuhan sosial (interaksi sosial dan penerimaan oleh orang lain), kebutuhan penghargaan (rasa hormat, pengakuan dan kekuasaan), dan kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk mewujudkan potensi seseorang) yang setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka pimpinan suatu organisasi akan dapat memotivasi anggotanya (Madura, 2007).

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah melaksanakan beberapa upaya untuk meningkatkan pembangunan disegala bidang, salah satunya adalah peningkatan pembangunan dalam bidang kesehatan sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal bidang Kesehatan yang berhak diperoleh setiap warga negara (Permenkes No. 4, 2019). Pemerataan pelayanan kesehatan sangat diperlukan untuk memenuhi hak

dan kebutuhan kesehatan setiap individu dan masyarakat guna memberikan perlindungan kesehatan.

Pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional untuk meningkatkan aksesibilitas, keterjangkauan dan kualitas pelayanan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah 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 (Permenkes No. 75, 2014).

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam memutus mata rantai penularan Covid-19 karena berada di setiap kecamatan dan memiliki konsep wilayah. Dalam kondisi pandemi Covid-19 ini, puskesmas perlu melakukan berbagai upaya dalam penanganan pencegahan dan pembatasan penularan infeksi (Umpung *et al.*, 2020). Keberhasilan puskesmas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dipengaruhi oleh petugas kesehatan. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Maka dari itu pemimpin di setiap puskesmas harus memberikan motivasi yang baik untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Beberapa penelitian telah dilaksanakan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan. Penelitian dari (Nurbaeti and Hartika, 2016) tentang motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif, perhatian, prestasi dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas. Penelitian dari (Umpung *et al.*, 2020) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa ada hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas kabupaten Minahasa Tenggara.

Dalam melaksanakan tugasnya puskesmas tidak terlepas dari berbagai permasalahan, baik itu permasalahan yang muncul dari internal maupun eksternal yang bisa menghambat kinerja petugas kesehatan di puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Berdasarkan hasil data awal yang peneliti dapatkan dari dua puskesmas yaitu Puskesmas Makassar Kota Makassar dan Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa dilihat dari ketercapaian kinerja, Puskesmas Pallangga yang memenuhi syarat untuk diteliti. Dimana seluruh target program kerja di Puskesmas Makassar terlaksana dan tercapai dengan rata-rata persentase di atas 89%, bahkan ada beberapa program kerja yang melebihi target dengan persentase di atas 100% sedangkan pada Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa terdapat beberapa program kerja yang belum tercapai serta sampel yang

dibutuhkan memenuhi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa. Berikut program kerja Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa yang belum mencapai target berdasarkan indikator standar pelayanan minimal :

**Tabel 1.1 Indikator SPM
UPT Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa
Tahun 2018 dan Tahun 2020**

No	Standar Pelayanan Minimal (SPM) Indikator	Sasaran Tahun 2018	Sasaran Tahun 2020	Pencapaian Tahun 2018	Pencapaian Tahun 2020	% Tahun 2018	% Tahun 2020
1.	Pelayanan Kesehatan Pada Usia Pendidikan Dasar	3148	3525	2860	23	90%	1%
2.	Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi	-	17093	-	1044	-	6%
3.	Pelayanan Kesehatan Usia Produktif	34157	48871	7894	11711	23%	24%
4.	Pelayanan Kesehatan Pada Usia Lanjut	6316	6316	4261	2252	68%	36%
5.	Pelayanan Kesehatan Diabetes Mellitus	-	1219	-	466	-	38%
6.	Pelayanan Kesehatan Orang dengan Tuberculosis (TB)	440	1593	283	733	64%	46%
7.	Pelayanan Kesehatan Balita	6448	7223	5089	5057	79%	70%

Sumber : Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa

Dari data awal yang diperoleh ada beberapa program kerja atau upaya kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa pada tahun 2020 yang belum mencapai target dan mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2018 (sebelum pandemi Covid-19). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi standar pelayanan minimal di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa menurun pada tahun 2020 salah satunya yaitu hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan yang membuat kerja sama antar petugas kesehatan tidak dapat berjalan dengan baik karena adanya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan. Adapun program kerja Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa yang belum mencapai target pada tahun 2020 yakni : Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar target 3525 yang tercapai 23 (1%), Pelayanan kesehatan penderita hipertensi target 17093 yang tercapai 1044 (6%), Pelayanan kesehatan usia produktif target 48871 yang tercapai 11711 (24%), Pelayanan kesehatan pada usia lanjut target 6316 yang tercapai 2252 (36%), Pelayanan kesehatan diabetes melitus target 1219 yang tercapai 466 (38%), Pelayanan kesehatan orang dengan tuberculosis (TB) target 1593 yang tercapai 733 (46%), Pelayanan kesehatan balita target 7223 yang tercapai 5057 (70%).

Berdasarkan latar belakang yang tertulis diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang maka dapat didefinisikan masalah yang hendak dikaji oleh penulis yaitu :

- a. Bagaimana hubungan kebutuhan fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa tahun 2022?
- b. Bagaimana hubungan keamanan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa tahun 2022?
- c. Bagaimana hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa tahun 2022?
- d. Bagaimana hubungan perkembangan pribadi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa tahun 2022?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan kebutuhan fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.
- b. Untuk mengetahui hubungan keamanan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.

- c. Untuk mengetahui hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.
- d. Untuk mengetahui hubungan perkembangan pribadi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa Tahun 2022.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam penelitian tentang kinerja petugas kesehatan dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan masukan dalam pembuatan skripsi selanjutnya.

2. Manfaat Ilmiah Institusi

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi atau masukan bagi instansi terkait dalam perbaikan dan pengembangan kinerja petugas kesehatan dan produktivitas kerja di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh serta memperluas wawasan pengetahuan tentang hubungan kinerja dengan motivasi petugas kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut (Sardiman A.M., 2006) motivasi berasal dari kata 'motif' yang berarti sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Sedangkan motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat mendesak/dirasakan.

Motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal) (Hartatik, 2014).

Motivasi merupakan hal yang mendasari individu dalam berberbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins (2007:482) mendefinisikan motivasi sebagai "The Process by which a persons efforts are energized, directed and sustained attaining a goal" atau proses yang ikut

menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Ardhani and Ratnasari, 2019). Motivasi adalah proses yang memberikan semangat, arah dan kegigihan perilaku. Perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. Motivasi juga merupakan suatu keadaan yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku dalam melakukan sesuatu (Wizaksana Aswin, 2012). Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahannya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Tindakan motivasi adalah suatu tindakan memotivasi dari pimpinan untuk pegawai atau anggota dalam organisasi untuk terus memberikan kinerja terbaik yang melalui komunikasi yang intens, mendorong pegawai melalui pengakuan kepada pegawai, dan mendesak bawahan untuk meningkatkan kinerjanya (Ningsi, Mahardiana and Risnawati, 2017).

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (Hartatik, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Fungsi Motivasi

Menurut (Sardiman A.M., 2006) fungsi motivasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

4. Teori-Teori Motivasi

Berikut ini berbagai teori motivasi menurut para pakarnya yaitu : teori motivasi Maslow, teori motivasi Herzberg, teori motivasi ERG Alderfer, dan teori motivasi Mc Clelland. Berikut adalah penjelasannya:

a. Teori Motivasi Maslow

Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan (*hierarchy of needs theory*). Berikut Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (Stephen P., 2016) :

- a. Kebutuhan fisiologi (*Physiological Needs*), Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*), Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c. Kebutuhan sosial (*Sosial Needs*), Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*), Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi-diri (*Self-actualization Needs*), Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

b. Teori motivasi Herzberg

Pada akhir tahun 1950-an, Frederik Herzberg menyurvei 200 akuntan dan insinyur mengenai kepuasan kerja. Herzberg mencoba untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan dan faktor-faktor yang membuat mereka puas dengan pekerjaannya sebagai berikut (Madura, 2007) :

- a. Faktor hygiene, faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dan mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor umum yang diidentifikasi oleh para pekerja yang tidak puas seperti kondisi kerja, supervise, gaji, keamanan kerja, dan status.
- b. Faktor motivasional, faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan. Faktor-faktor umum yang diidentifikasi oleh para pekerja yang puas seperti, pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, dan pertumbuhan.

c. Teori motivasi ERG Alderfer

Modifikasi dari teori Maslow dilakukan oleh Clayton Alderfer, dari lima tingkat kebutuhan yang dirumuskan oleh teori hirarki kebutuhan, Alderfer mengemukakan tiga kebutuhan mendasar yaitu:

- a. Kebutuhan akan eksistensi (*Existence needs*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologi dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow, menurut (Tsauri, 2014) kebutuhan fisiologi meliputi gaji, imbalan dan kondisi kerja dimana kebutuhan ini berhubungan langsung dengan hidup, menurut (Badeni M., 2014) existence berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya, yang berkaitan pada teori kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisik dan keamanan. Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan eksistensi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.
- b. Kebutuhan akan hubungan (*Related needs*), kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain dalam hal ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan menurut teori kebutuhan Maslow (Badeni M., 2014). Pengakuan menurut teori kebutuhan Maslow masuk kedalam kebutuhan penghargaan, dimana kebutuhan penghargaan terbagi menjadi dua, yaitu faktor-faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs*), merupakan kebutuhan seseorang untuk perkembangan diri atau pertumbuhan-pertumbuhan oleh seorang individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif (Tsauri, 2014).

Selain rekategorisasi teori kebutuhan dari Maslow ini, Alderfer mengemukakan mengenai bagaimana orang berpindah dari kebutuhan yang satu kepada kebutuhan yang lain. Sebagaimana hasil observasi bahwa teori hirarki kebutuhan menunjukkan individu harus memuaskan terlebih dahulu kebutuhan tingkat terendah sebelum berpindah ke tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi.

d. Teori motivasi Mc Clelland

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (Kadji, 2012), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Need for achievement (kebutuhan akan prestasi), kebutuhan ini memberi dorongan mengungguli, berprestasi dan berusaha untuk sukses.
- b. Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial), yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

- c. Need for power (kebutuhan akan kekuasaan), kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu tidak akan berperilaku demikian.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Chairunnisah and Mataram, 2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dibedakan atas :

1. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :

a. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang menyenangkan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan bekerja dan mengorbankan dirinya untuk perusahaan agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

f. Peraturan yang berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja :

a. Keinginan untuk dapat hidup.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

d. Keinginan untuk berkuasa.

B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah capaian atau usaha seseorang dalam melakukan dengan kemampuan dan perbuatan dalam melakukan pekerjaan pada suatu organisasi. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang dapat disebut dengan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Ratih, 2018).

Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri (Farisi, 2020).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Affandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.

- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Harbani Pasolong (Ida Ayu Bramasari dkk, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

- g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Manthis dan Jackson (2006) dalam (Ratih, 2018) adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

- b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan dari kemampuan pegawai.

- c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai akhir waktu yang ditentukan.

d. Kehadiran

Kehadiran pegawai di suatu instansi baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keteangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai itu.

e. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dan menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya (Mondy, 2008).

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Asmar and Razak, 2020). Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan untuk meninjau perkembangan pegawai apabila terdapat kinerja yang tidak sesuai dengan standar.

Menurut (Mondy, 2008), penilaian kinerja berperan dalam pengambilan keputusan :

- a. Perencanaan sumber daya manusia.
- b. Rekrutmen dan seleksi.
- c. Pelatihan dan pengembangan.
- d. Perencanaan dan pengembangan karir.
- e. Program kompensasi.
- f. Hubungan internal karyawan.
- g. Penilaian potensi karyawan.

C. Tinjauan Umum Tentang Covid-19

1. Definisi Covid-19

Coronavirus adalah virus genom RNA indra-positif non-segmen yang dikelilingi oleh sebuah amplop yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan dan pencernaan pada manusia dan hewan (Hastuti and Djanah, 2020). Ada setidaknya dua jenis coronavirus yang diketahui menyebabkan penyakit yang dapat menimbulkan gejala berat seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS-CoV) dan Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS-CoV) (Kemenkes, 2020).

Novel coronavirus 2019-nCoV (Covid-19) adalah virus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Virus corona adalah zoonosis yang ditularkan antara hewan dan manusia (Kemenkes, 2020). Virus ini pertama kali ditemukan pada tahun 2019

di daerah Wuhan China dan menyebar dengan cepat ke seluruh dunia dan dinyatakan sebagai masalah global oleh WHO.

2. Transmisi Covid-19

Penyebaran SARS-CoV-2 dari manusia ke manusia menjadi sumber transmisi utama sehingga penyebaran menjadi lebih agresif. Transmisi SARS-CoV-2 dari pasien simtomatik terjadi melalui droplet yang keluar saat batuk atau bersin (Susilo *et al.*, 2020). Penyebaran virus dari manusia ke manusia terjadi karena kontak dekat dengan orang yang terinfeksi, terkena dari batuk, bersin, tetesan pernafasan atau aerosol. Aerosol ini dapat menembus tubuh manusia (paru-paru) melalui inhalasi melalui hidung atau mulut (Hastuti and Djanah, 2020).

3. Manifestasi Klinis

Infeksi COVID-19 dapat menimbulkan gejala ringan, sedang atau berat. Gejala klinis utama yang muncul yaitu demam (suhu $>38^{\circ}\text{C}$), batuk dan kesulitan bernapas. Selain itu dapat disertai dengan sesak memberat, fatigue, mialgia, gejala gastrointestinal seperti diare dan gejala saluran napas lain. Setengah dari pasien timbul sesak dalam satu minggu. Pada kasus berat perburukan secara cepat dan progresif, seperti ARDS, syok septik, asidosis metabolik yang sulit dikoreksi dan perdarahan atau disfungsi sistem koagulasi dalam beberapa hari. Pada beberapa pasien, gejala yang muncul ringan, bahkan tidak disertai dengan demam (Yuliana, 2020).

Berikut adalah sindrom klinis yang dapat muncul jika terinfeksi Covid-19 (PDPI, 2020) :

a. Tidak Berkomplikasi

Kondisi ini merupakan kondisi ringan. Gejala yang muncul berupa gejala yang tidak spesifik. Gejala utama tetap muncul seperti demam, batuk, dapat disertai dengan nyeri tenggorok, kongesti hidung, malaise, sakit kepala, dan nyeri otot. Perlu diperhatikan bahwa pada pasien dengan lanjut usia dan pasien immunocompromises presentasi gejala menjadi tidak khas atau atipikal. Selain itu, pada beberapa kasus ditemui tidak disertai dengan demam dan gejala relative ringan. Pada kondisi ini pasien tidak memiliki gejala komplikasi diantaranya dehidrasi, sepsis atau napas pendek.

b. Pneumonia Ringan

Gejala utama dapat muncul seperti demam, batuk, dan sesak. Namun tidak ada tanda pneumonia berat. Pada anak-anak dengan pneumonia tidak berat ditandai dengan batuk atau susah bernapas.

c. Pneumonia Berat

Pada pasien dewasa, gejala yang muncul diantaranya demam atau curiga infeksi saluran napas, tanda yang muncul yaitu

takipnea (frekuensi napas: $> 30x/\text{menit}$), distress pernapasan berat atau saturasi oksigen pasien $<90\%$ udara luar.

4. Pencegahan

Covid-19 merupakan penyakit yang baru ditemukan oleh karena itu pengetahuan terkait pencegahannya masih terbatas. Kunci pencegahan meliputi pemutusan rantai penularan dengan isolasi, deteksi dini, dan melakukan proteksi dasar. Berikut beberapa upaya dalam pencegahan Covid-19 (Susilo *et al.*, 2020) :

a. Vaksin

Salah satu upaya yang sedang dikembangkan adalah pembuatan vaksin guna membuat imunitas dan mencegah transmisi.

b. Deteksi dini dan isolasi

Bagi kelompok risiko tinggi, direkomendasikan pemberhentian seluruh aktivitas yang berhubungan dengan pasien selama 14 hari, pemeriksaan infeksi SARS-CoV-2 dan isolasi. Pada kelompok risiko rendah, dihimbau melaksanakan pemantauan mandiri setiap harinya terhadap suhu dan gejala pernapasan selama 14 hari dan mencari bantuan jika keluhan memberat.

c. Higiene, Cuci Tangan, dan Disinfeksi

Rekomendasi WHO dalam menghadapi wabah Covid-19 adalah melakukan proteksi dasar, yang terdiri dari cuci tangan

secara rutin dengan alkohol atau sabun dan air, menjaga jarak dengan seseorang yang memiliki gejala batuk atau bersin, melakukan etika batuk atau bersin, dan berobat ketika memiliki keluhan yang sesuai kategori suspek, serta rekomendasi jarak yang harus dijaga adalah satu meter.

d. Alat Pelindung Diri

SARS-CoV-2 menular terutama melalui droplet. Alat pelindung diri (APD) merupakan salah satu metode efektif pencegahan penularan selama penggunaannya rasional. Komponen APD terdiri atas sarung tangan, masker wajah, kaca mata pelindung atau face shield, dan gaun nonsteril lengan panjang. Alat pelindung diri akan efektif jika didukung dengan kontrol administratif dan kontrol lingkungan dan teknik.

e. Penggunaan Masker N95 dibandingkan Surgical Mask

Berdasarkan rekomendasi CDC, petugas kesehatan yang merawat pasien yang terkonfirmasi atau diduga COVID-19 dapat menggunakan masker N95 standar. Masker N95 juga digunakan ketika melakukan prosedur yang dapat menghasilkan aerosol, misalnya intubasi, ventilasi, resusitasi jantung-paru, nebulisasi, dan bronkoskopi.

f. Penanganan Jenazah

Penanganan jenazah dengan COVID-19 harus mematuhi prosedur penggunaan APD baik ketika pemeriksaan luar atau

autopsi. Seluruh prosedur autopsi yang memiliki potensi membentuk aerosol harus dihindari. Misalnya, penggunaan mesin gergaji jika terpaksa harus dikerjakan, tambahkan vakum untuk menyimpan aerosol. Belum terdapat data terkait waktu bertahan SARS-CoV-2 pada tubuh jenazah.

D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan

Menurut UU No. 36 tahun 2014, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Tenaga kesehatan merupakan asset berharga yang dimiliki oleh sebuah puskesmas atau rumah sakit sebagai pelaksana pelayanan terhadap pasien. Berdasarkan UU No. 36 tahun 2014 pengelompokan tenaga kesehatan dibagi menjadi :

- a. Tenaga medis;
- b. Tenaga psikologi klinis;
- c. Tenaga keperawatan;
- d. Tenaga kebidanan;
- e. Tenaga kefarmasian;
- f. Tenaga kesehatan masyarakat;
- g. Tenaga kesehatan lingkungan;
- h. Tenaga gizi;
- i. Tenaga keterampilan fisik;

- j. Tenaga keteknisian medis;
- k. Tenaga teknik biomedika;
- l. Tenaga kesehatan tradisional; dan
- m. Tenaga kesehatan lain.

Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan, baik dalam jumlah, jenis, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pembangun kesehatan. Maka menteri menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kesehatan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan secara nasional dengan memperhatikan faktor :

- a. Jenis, kualifikasi, jumlah, pengadaan, dan distribusi tenaga kesehatan.
- b. Penyelenggaraan upaya kesehatan.
- c. Ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan.
- d. Kemampuan pembiayaan.
- e. Kondisi geografis dan sosial budaya.
- f. Kebutuhan masyarakat.

E. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas

Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah 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 (Permenkes No. 75, 2014).

Pelayanan Kesehatan adalah upaya yang diberikan oleh Puskesmas kepada masyarakat, mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pencatatan, pelaporan, dan dituangkan dalam suatu sistem. Berdasarkan (Permenkes No. 75, 2014) Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang:

- a. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat.
- b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu.
- c. Hidup dalam lingkungan sehat.
- d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

Tugas puskesmas dalam menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat, puskesmas berwenang untuk :

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

- c. Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan.
- d. Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi 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 pelaksanaan pembangunan agar berwawasan kesehatan; h. melaksanakan pencatatan, pelaporan, dan evaluasi terhadap akses, mutu, dan cakupan Pelayanan Kesehatan.
- h. Memberikan rekomendasi terkait masalah kesehatan masyarakat, termasuk dukungan terhadap sistem kewaspadaan dini dan respon penanggulangan penyakit.

F. Sintesa Penelitian

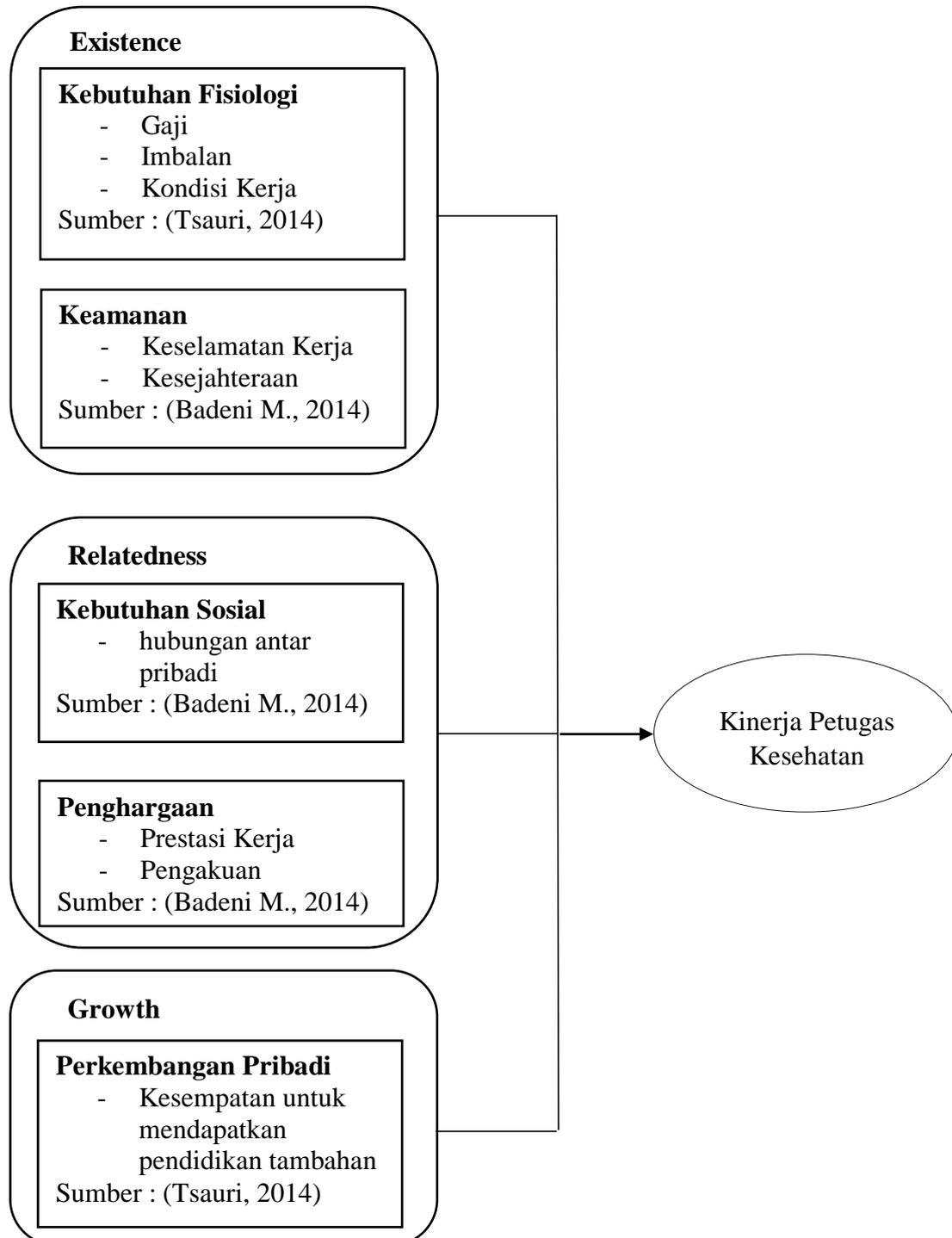
NO	Peneliti (Tahun)	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Hasil
1.	(Ayu, Wulandari and Bagia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas / Jurnal Manajemen dan Bisnis	Kuantitatif Kausal	Seluruh Pegawai Puskesmas Seririt III yang berjumlah 32 Orang	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8% sehingga pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung berkinerja dengan lebih baik dibanding dengan pegawai yang memiliki motivasi yang rendah.</p>
2.	(Purnamasari, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan / Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMAHA	Kuantitatif	Karyawan PT. Secma Energy Cell in Driyorejo sebanyak 80 Orang.	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan t hitung pada variabel motivasi $2,726 > 1,991$ t tabel dengan nilai signifikan $0,008 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja</p>

					<p>karyawan PT. Secma Energy Cell in Driyorejo Gresik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik maka seseorang akan memberikan dorongan yang baik terhadap karyawan sehingga kinerja mereka semakin baik. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan motivasi kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	(Umpung <i>et al.</i> , 2020)	<p>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid-19 / Journal of Public Health and Community Medicine</p>	Kuantitatif	<p>Tenaga Kesehatan di Puskesmas Minahasa Tenggara sebanyak 61 orang.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, kebijakan dan hubungan interpersonal berhubungan dengan motivasi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara.</p>

4.	(Mayvita, 2017)	Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja / Jurnal Administrasi Bisnis	Explanatory reserch dengan pendekatan kuantitatif	Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II sebanyak 58 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan kebutuhan eksistensi, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan pertumbuhan berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan
5.	(Ningsi, Mahardiana and Risnawati, 2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu / Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako	Kuantitatif	Pegawai Negeri Sipil Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu sebanyak 99 Orang	Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh sig. F sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

G. Kerangka Teori

Motivasi



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber : (Clayton Alderfer, 1969)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Keberhasilan suatu instansi kesehatan dalam mencapai tujuan merupakan peran petugas kesehatan. Petugas kesehatan memiliki peran yang penting dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan sehingga motivasi sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Melaksanakan pemeliharaan dan peningkatan motivasi kerja petugas kesehatan dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, karena memiliki permasalahan yang sangat kompleks terkait hubungan kemanusiaan dan faktor-faktor yang berpengaruh secara internal atau eksternal.

Kinerja yang baik akan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang baik juga, sehingga kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi petugas kesehatan dalam mewujudkan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Dalam mencapai visi dan misi yang diinginkan, puskesmas sebagai pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja petugas kesehatan salah satunya adalah motivasi kerja.

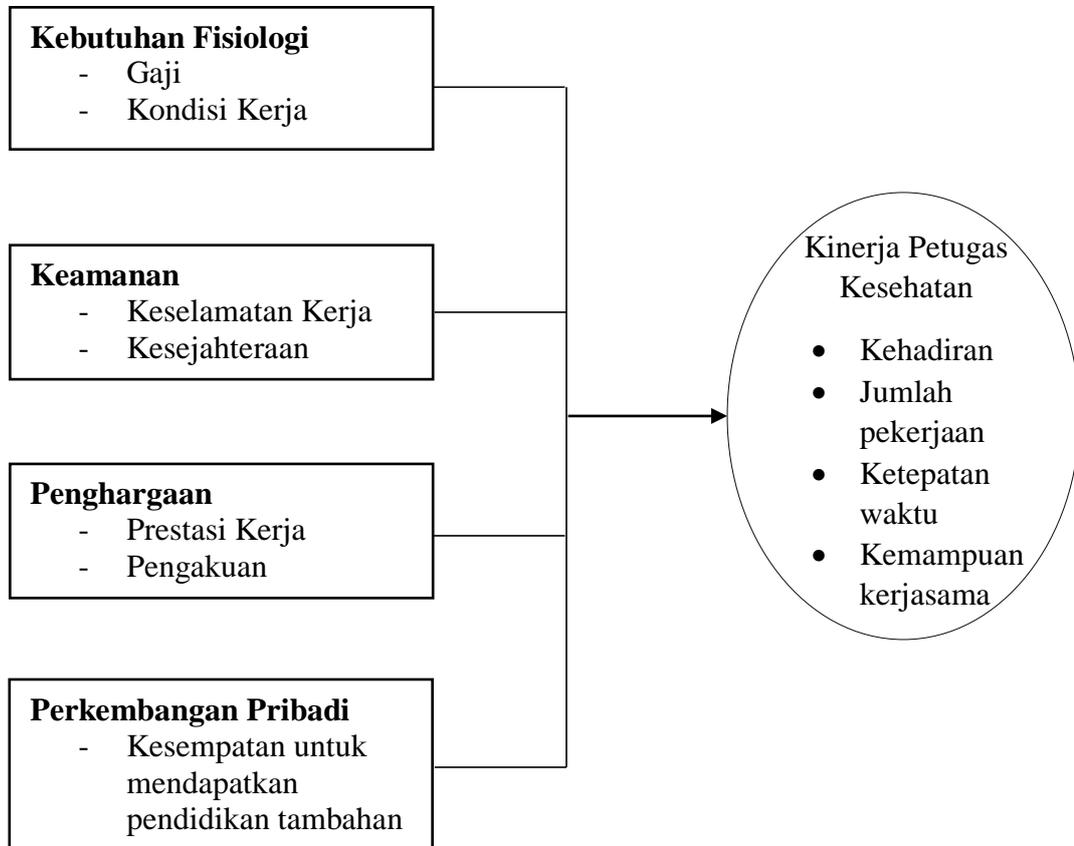
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Dimana variabel independen yaitu kebutuhan fisiologi, keamanan,

penghargaan dan perkembangan pribadi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja petugas kesehatan.

Menurut Clayton Alderfer (1969) ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang pertama yaitu kebutuhan eksistensi (*Existence*), kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup kebutuhan untuk keberlangsungan hidup seperti gaji, imbalan, kondisi pekerjaan (Tsauri, 2014) dan keamanan serta kebutuhan fisik yang berkaitan dengan teori kebutuhan Maslow (Badeni M., 2014), yang kedua yaitu kebutuhan akan hubungan (*Relatedness*), merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan menurut teori kebutuhan Maslow, serta yang ketiga kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth*) merupakan kebutuhan seseorang untuk perkembangan diri atau pertumbuhan-pertumbuhan oleh seorang individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif (Tsauri, 2014).

B. Kerangka Konsep

Motivasi



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

Keterangan :

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah variabel motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologi, keamanan, penghargaan, dan perkembangan pribadi sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja petugas kesehatan meliputi kehadiran, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan kerja sama sebagai variabel dependen (variabel terikat).

1. Kinerja Petugas Kesehatan

Kinerja petugas kesehatan dalam penelitian ini adalah kehadiran, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu dan kemampuan kerja sama. Petugas kesehatan yang dimaksud yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS yang bekerja di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3
- c. Tidak Setuju (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

Jumlah pertanyaan = 10

Skala pertanyaan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi

= 10 x 4

$$= 40 (100\%)$$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah

$$= 10 \times 1$$

$$= 10 (25\%)$$

Range = Skor tertinggi- skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

Interval = $\frac{R}{K}$

$$= \frac{75\%}{2}$$

$$= 37,5\%$$

Skor standar = Skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila persentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila persentase jawaban responden $< 62,5\%$

2. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Fisiologi dalam penelitian ini yaitu kebutuhan petugas kesehatan yang berhubungan dengan kebutuhan utama untuk mempertahankan diri terkait dengan keberlangsungan hidup manusia. Adapun faktor yang

mencakup kebutuhan fisiologi ini adalah gaji dan kondisi kerja di masa pandemi Covid-19.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3
- c. Tidak Setuju (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

Jumlah pertanyaan = 5

Skala pertanyaan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi
 = 5 x 4
 = 20 (100%)

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah
 = 5 x 1
 = 5 (25%)

Range = Skor tertinggi- skor terendah
 = 100% - 25%
 = 75%

Interval = $\frac{R}{K}$
 = $\frac{75\%}{2}$
 = 37, 5%

$$\begin{aligned}
 \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\
 &= 100\% - 37,5\% \\
 &= 62,5\%
 \end{aligned}$$

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila persentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila persentase jawaban responden $< 62,5\%$

3. Keamanan kerja

Keamanan kerja yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan petugas kesehatan akan rasa aman di tempat kerja seperti perlindungan keselamatan kerja, dan kesejahteraan di masa pandemi Covid-19.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3
- c. Tidak Setuju (TS) = 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

$$\text{Jumlah pertanyaan} = 5$$

$$\text{Skala pertanyaan} = 4$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}$$

$$= 5 \times 4$$

$$= 20 (100\%)$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \text{ (25\%)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{75\%}{2} \\ &= 37,5\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor standar} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 37,5\% \\ &= 62,5\% \end{aligned}$$

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila persentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila persentase jawaban responden $< 62,5\%$

4. Penghargaan

Penghargaan yaitu kebutuhan petugas kesehatan yang berkaitan dengan prestasi kerja, pengakuan atas kemampuan dan keahlian.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan menggunakan

Skala Likert dengan range nilai pada kuesioner adalah :

- a. Sangat setuju (SS) = 4
- b. Setuju (S) = 3

c. Tidak Setuju (TS) = 2

d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skoring :

Jumlah pertanyaan = 5

Skala pertanyaan = 4

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi

$$= 5 \times 4$$

$$= 20 (100\%)$$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah

$$= 5 \times 1$$

$$= 5 (25\%)$$

Range = Skor tertinggi- skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

Interval = $\frac{R}{K}$

$$= \frac{75\%}{2}$$

$$= 37,5\%$$

Skor standar = Skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila persentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila persentase jawaban responden $< 62,5\%$

5. Perkembangan pribadi

Perkembangan pribadi yaitu kebutuhan petugas kesehatan yang berkaitan dengan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan tambahan, dan memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan.

Kriteria Objektif : Penilaian dilakukan dengan menggunakan Skala Guttman dengan 2 pilihan jawaban yaitu :

a. Ya = 1

b. Tidak = 0

Skoring :

Jumlah pertanyaan = 5

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x skor tertinggi

$$= 5 \times 1$$

$$= 5 (100\%)$$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x skor terendah

$$= 5 \times 0$$

$$= 0 (0\%)$$

Range = Skor tertinggi- skor terendah

$$= 100\% - 0\%$$

$$= 100\%$$

Interval = $\frac{R}{K}$

$$= \frac{100\%}{2}$$

= 50%

Skor standar = Skor tertinggi – interval

= 100% - 50%

= 50%

Kriteria Objektif :

Cukup : Apabila persentase jawaban responden $\geq 50\%$

Kurang : Apabila persentase jawaban responden $< 50\%$

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H_0)

- a. Tidak ada hubungan antara kebutuhan fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.
- b. Tidak ada hubungan antara keamanan dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.
- c. Tidak ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.
- d. Tidak ada hubungan antara perkembangan pribadi dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada hubungan antara kebutuhan fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.
- b. Ada hubungan antara keamanan dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.
- c. Ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.
- d. Ada hubungan antara perkembangan pribadi dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Pallangga Kabupaten Gowa.