

SKRIPSI

HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS BAREBBO KABUPATEN BONE

ANNISAA MEILANI ALI

K011181002



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI DENGAN
KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS BAREBBO KABUPATEN BONE**

Disusun dan diajukan oleh


**ANNISAA MEILANI ALI
K011181002**

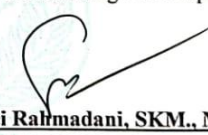
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 28 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes
Nip. 19880613 201404 1 003


Suci Rahmadani, SKM., M.Kes
Nip. 19900401 201903 2 018

Ketua Program Studi,



Dr. Suriah, SKM., M.Kes
Nip. 19740520 200212 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu,
28 Desember 2022.

Ketua : Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes (.....)

Sekretaris : Suci Rahmadani, SKM., M.Kes (.....)

Anggota :

1. Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D (.....)

2. A. Wahyuni, SKM., M.Kes (.....)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisaa Meilani Ali

NIM : K01181002

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

No. HP : 082385258429

E-mail : annisaameilani.ali.official@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS BAREBBO KABUPATEN BONE”** bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka bersedia disanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 28 Desember 2022
Yang Membuat Pernyataan



Annisaa Meilani Ali

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Administrasi dan Kebijakan

Annisaa Meilani Ali

Kesehatan

“Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone”

(xvi + 104 Halaman + 16 Tabel + 2 Gambar + 8 Lampiran)

Kinerja pegawai sangatlah penting karena pegawai sebagai subjek yang menjalankan kegiatan organisasi mulai dari perencanaan, eksekusi, hingga evaluasi. Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni karakteristik individu yang kemudian terciptasi motivasi dari individu tersebut. Salah satu puskesmas di Kabupaten Bone yakni UPT Puskesmas Barebbo masih tergolong cukup rendah berdasarkan data dari Dinas Kabupaten Bone yakni rata-rata 60%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik individu dan motivasi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional* studi. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone yakni 74 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *exhaustive sampling*. Data dianalisis menggunakan SPSS secara univariat dan bivariate dengan uji *Fisher's Exact*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian responden berada pada kelompok usia muda yakni 83,8%, jenis kelamin responden perempuan yang terbanyak menunjukkan angka hingga 91,9%, tingkat pendidikan sebagian besar D3 sebanyak 67,6%, serta masa kerja lama sebanyak 51,4%. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pada karakteristik individu kategori usia ($P=1,000$), jenis kelamin ($P=0,353$), tingkat pendidikan ($P=0,313$), dan masa kerja ($P=1,000$), serta pada motivasi yakni kebijakan dan administrasi ($P=0,302$) tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Namun pada insentif ($P=0,030$) dan hubungan antar pribadi ($P=0,048$) memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Kepala puskesmas, pegawai, serta pemerintah dinas kesehatan setempat sebaiknya lebih tegas, peduli, saling memantau, mengevaluasi, memberikan penghargaan baik secara materi maupun non materi, begitupun dengan fasilitas kerja medis maupun non medis yang masih kurang agar segera dilengkapi untuk menunjang pekerjaan agar lebih maksimal.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Motivasi, Kinerja, Pegawai, Puskesmas

Daftar Pustaka : 40 (2006-2022)

SUMMARY

*Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan
Kesehatan*

Annisaa Meilani Ali

"The Relationship between Individual Characteristics and Motivation with Employee Performance at UPT Puskesmas Barebbo, Bone Regency"
(xvi + 104 Pages + 16 Tables + 2 Figures + 8 Attachments)

Employee performance is very important because employees are subjects who carry out organizational activities from planning, execution, to evaluation. The first factor that influences employee performance is individual characteristics which then creates motivation from the individual. One of the puskesmas in Bone Regency, namely UPT Puskesmas Barebbo, is still relatively low based on data from the Bone Regency Office, namely an average of 60%. This study aims to determine the relationship between individual characteristics and motivation with the performance of UPT Puskesmas Barebbo Bone Regency employees.

The type of research used is quantitative with a cross-sectional study design. The population in this study were all employees at the Barebbo Health Center, Bone District, namely 74 people. The sampling technique used is exhaustive sampling. Data were analyzed using SPSS univariately and bivariately with the Fisher's Exact test.

The results of this study indicate that some of the respondents were in the young age group, namely 83.8%, the sex of the most female respondents showed up to 91.9%, the education level of most D3 students was 67.6%, and the long working period was 51.4%. Statistical test results showed that the individual characteristics of the age category ($P=1.000$), gender ($P=0.353$), level of education ($P=0.313$), and years of service ($P=1.000$), as well as motivation, namely policy and administration ($P=0.302$) has no relationship with performance. However, incentives ($P=0.030$) and interpersonal relationships ($P=0.048$) have a relationship with employee performance.

The head of the puskesmas, employees, and the local health service government should be more assertive, concerned, monitor each other, evaluate, give rewards both materially and non-materially, as well as medical and non-medical work facilities that are still lacking so that they are immediately equipped to support work so that it is more optimal.

Keywordsq : Individual Characteristics, Motivation, Performance, Employees, Community Health Centers

Bibliography : 40 (2006-2022)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur kepada Allah *Shubahanahu Wa Ta'ala*, karena berkat rahmat dan ridha-Nya yang senantiasa memberikan kesehatan dan kemampuan berpikir kepada penulis sehingga tugas skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam tidak lupa dihaturkan kepada Baginda Rasulullah *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* yang merupakan sebaik-baiknya suri tauladan.

Alhamdulillah, dengan penuh usaha dan kerja keras serta doa dari keluarga, kerabat, dan seluruh pihak yang telah berpartisipasi sehingga skripsi yang berjudul **“Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone”** dapat terselesaikan yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat. Skripsi ini penulis dedikasikan yang paling utama kepada kedua orang tua tersayang, Drs. H. Moh. Ali B dan Hj. St. Hawang, S.Pd yang selama ini telah menjadi sumber dukungan utama lahir-batin, baik materi maupun non-materi dan semangat dalam hidup sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula penulis persembahkan kepada saudara kandung kedua penulis, dr. Ahliyah Ali, S.Ked beserta kakak ipar Dr. H. Muhammad Fakhri Amir, M.E, LC, dan saudara kandung pertama, Alkhalid, S.Pd beserta kakak ipar Titi dan keponakan-keponakan saya yang lucu, Siti Alyssa Azzahra dan Muhammad Farid Al Zahrawi yang telah mendukung dan menyemangati selama pengerjaan skripsi.

Selama proses pengerjaan skripsi ini, begitu banyak bantuan, dukungan, dan doa serta motivasi yang didapatkan oleh penulis dalam menghadapi proses penelitian hingga pengerjaan karya ini. Namun, penulis mampu berhasil melewati hambatan serta tantangan tersebut dengan mudah. Dengan segala kerendahan hati, disampaikan rasa terima kasih yang tulus oleh penulis terkhusus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Sukri Palutturi, S.KM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes selaku pembimbing I dan Ibu Suci Rahmadani SKM, M.Kes selaku pembimbing II yang sabra dan baik hati dalam membimbing dan meluangkan waktu serta pikirannya ditengah kesibukannya demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes, M.Sc.PH., Ph.D selaku penguji dari Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dan A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku penguji dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah memberikan saran dan kritik serta arahan dalam perbaikan serta penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Amran Razak, SE, M.Sc selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasihat, bimbingan, motivasi, serta dukungan dalam mengenyam akademik dunia perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas

Hasanuddin yang telah mengajarkan segala hal dan pengalaman yang berharga terkait ilmu kesehatan masyarakat selama mengikuti perkuliahan.

7. Seluruh staf dan pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah membantu seluruh pengurusan dalam pelaksanaan selama kuliah baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Pihak UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone dan Dinas Kabupaten Bone yang senantiasa membantu proses administrasi pengurusan penelitian.
9. Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk diwawancarai, observasi dan memberikan informasi terkait data penelitian.
10. Teman main, Metong Squad (A. Firdha Amalia, Ardiyansyah Kahar, Ihsanul Ahsan, Muh. Fathurrahman Sur'an, Tirsa Wulandari, Marwa Nurawalia, Randy L, Andi Tenri Khofifah Indah, Muhammad Naufal Munadi dan Diah Arustiati Pada) yang telah memberikan perhatian, pengertian, dukungan, selalu menghibur serta menemani dimasa sulit penulis sejak SD, MTs hingga sekarang.
11. Teman cerita, Kak Muhammad Syaiful Alam P yang selalu sedia mendengar curhat serta keluh kesah dan memberikan dukungan untuk semangat menyelesaikan skripsi serta teman jalan melepas gundah dan penat, Fitriani yang selalu dengan senang hati menemani *healing* sejenak dalam proses pengerjaan skripsi.
12. Rekan seperjuangan FKM Unhas, Sarifa Ainun, Nabelah Dzil Izzati, A.

Febriani Tenri Sa'nna, Zilfa Irastuqaraty, Nabila Ainissyifa, Kyrgizt Al-Muqhni yang telah saling membantu dan menyemangati menyelesaikan tugas-tugas yang didapatkan baik akademik maupun non-akademik ber-KM FKM Unhas.

13. Tiga Belas alasan yang paling berperan utama, Choi Seungcheol, Yoon Jeonghan, Hong Jisoo, Wen Junhui, Kwon Soonyoung, Jeon Wonwoo, Lee Jihoon, Xu Minghao, Kim Mingyu, Lee Seokmin, Boo Seungkwan, Chwe Hansol, Lee Chan sebagai member SEVENTEEN yang telah membangkitkan semangat, menguatkan, menjadi satu-satunya pendorong berprogres mengerjakan proposal hingga skripsi selesai dengan memberikan mahakarya musik yang indah dan *healing*, konten yang menjadi *moodbooster*, postingan ucapan semangat dan motivasi “*Get Your Diploma*” dan sebagainya sehingga selalu senyum dan tertawa menghadapi lika-liku proses yang dihadapi.
14. Tujuh Superstar member BTS, Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook yang telah menemani masa perkuliahan daring selama pandemi Covid-19 turut andil dalam menemani dan memberikan semangat proses perkuliahan hingga awal proses penulisan proposal skripsi ini.
15. Tulus dan Taylor Swift, penyanyi yang saya sukai sejak kecil dan tetap menjadi penghibur dengan karya musik yang mengagumkan menemani proses pengerjaan skripsi.
16. Teman fangirling, Kak Yuli, Kak Shiva, Kak Batari, Kak Ade, Lin, Kak

Aul, Kak Ridha, Carat dan Army yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah turut andil dalam memberikan semangat dan menghibur agar menyelesaikan skripsi dengan baik.

17. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu yang telah berpartisipasi baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses perkuliahan hingga tugas akhir selesai mengukir kenangan baik di hidup saya.

Makassar, 28 Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iError! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas	10
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	12
C. Tinjauan Umum Tentang Karakteristik Individu.....	16
D. Tinjauan Umum Tentang Motivasi	21
E. Tabel Sintesa Penelitian	27
F. Kerangka Teori	46
BAB III KERANGKA KONSEP	47
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti.....	47
B. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	49
C. Hipotesis Penelitian.....	58

BAB IV METODE PENELITIAN	60
A. Jenis Penelitian.....	60
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	60
C. Populasi dan Sampel	60
D. Instrumen Penelitian.....	61
E. Metode Pengumpulan Data.....	61
F. Pengolahan Data dan Analisis Data	62
G. Penyajian Data	64
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	65
B. Hasil Penelitian	67
C. Pembahasan	81
BAB VI PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Tahun 2019 dan 2020.....	5
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Individu.....	68
Tabel 5.2	Kebijakan dan Administrasi UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone.....	70
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Kebijakan dan Administrasi Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	71
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Insentif Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	71
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Insentif Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	72
Tabel 5.6	Hubungan Antar Pribadi Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	73
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Hubungan Antar Pribadi UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	73
Tabel 5.8	Hubungan Antar Pribadi Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	74
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	75
Tabel 5.10	Hubungan Usia dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	76
Tabel 5.11	Hubungan Jenis Kelamin dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	77
Tabel 5.12	Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	77
Tabel 5.13	Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	78
Tabel 5.14	Hubungan Kebijakan dan Administrasi dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone	79

Tabel 5.15	Hubungan Insentif dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo.....	79
Tabel 5.16	Hubungan Antar Pribadi dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	46
Gambar 3.1 Kerangka Konsep	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *Informed Consent*
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Lembar Perbaikan Proposal
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dari Kampus
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari PTSP
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari Bupati Bone
- Lampiran 7 *Output* Data Analisis SPSS
- Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 Riwayat Hidup Peneliti

DAFTAR SINGKATAN

ASN	: Aparat Sipil Negara
H ₀	: Hipotesis Nol
H _a	: Hipotesis Alternatif
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
Kepmenkes	: Keputusan Menteri Kesehatan
KIA-KB	: Kesehatan Ibu dan Anak-Keluarga Berencana
No	: Nomor
Permenkes	: Peraturan Menteri Kesehatan
PTT	: Pegawai Tidak Tetap
RI	: Republik Indonesia
RUK	: Rencana Usulan Kegiatan
RPK	: Rencana Pelaksanaan Kegiatan
S	: Setuju
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
SS	: Sangat Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
UKP	: Upaya Kesehatan Perorangan
UPT	: Unit Pelaksana Teknis
UUD	: Undang-Undang Dasar
UKGM	: Upaya Kesehatan Gigi Masyarakat
UKGS	: Usaha Kesehatan Gigi Sekolah
UKM	: Upaya Kesehatan Masyarakat
UKP	: Upaya Kesehatan Perorangan
UKS	: Usaha Kesehatan Sekolah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 menyatakan bahwa dalam rangka melaksanakan upaya kesehatan, diperlukan sumber daya kesehatan yang memadai. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Salah satu pelayanan kesehatan dasar adalah puskesmas yang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan dasar yang menyelenggarakan upaya kesehatan.

Sekumpulan sumber daya manusia yang menjalankan tugas dan fungsinya membutuhkan wadah organisasi agar pekerjaan terarah dan cita-cita pemerintah dapat tercapai. Upaya membangun organisasi tersebut terkait dengan kinerja pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang berpengaruh pada terciptanya maksud dan tujuan organisasi atau tempatnya bekerja, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja organisasi atau instansi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal (Widianti, 2018).

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpenting adalah kinerja pegawai. Haryono (2018) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang yang

dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan dari organisasi, dan dukungan manajemen. Perlu diketahui bahwa kinerja pegawai sangatlah penting karena pegawai sebagai subjek yang menjalankan kegiatan organisasi mulai dari perencanaan, eksekusi, hingga evaluasi sebab itu kinerja juga disebut sebagai konsekuensi dari pekerjaan (Fajri, Rahman dan Wahyudi, 2021).

Hal yang dapat terjadi apabila kinerja seseorang terganggu maka pekerjaan atau target selanjutnya akan terhambat sehingga sangat dibutuhkan keprofesionalisme seseorang agar tetap seimbang dengan alasan bahwa akuntabilitas kinerja menjadi pengungkit bagi indikator yang lain, sebagaimana yang diharapkan oleh Renstra Kemenkes Tahun 2020-2024 yakni mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai bidang yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Sebagaimana masyarakat yang akan paling merasakan serta menilai hasil pelayanan yang diterima, maka dibutuhkan tindakan dan kinerja yang baik kepada publik agar dapat dilaksanakan dengan baik karena kualitas pelayanan publik selalu dilihat dari persepsi masyarakat bukan dari pihak penyelenggara (Vellayati, 2018).

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni karakteristik individu (Karmilawati, Kamaluddin dan Sukotjo, 2018).

Karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja menjadi dasar diskriminasi terhadap kelas pekerja, sehingga layak untuk diketahui seberapa erat kaitannya terhadap hasil kerja.

Frederick Herzberg 1959 (Andriani dan Widiawati, 2017) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor higienis dan motivasi. Faktor higienis/pemeliharaan meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi. Faktor kedua yakni motivasi, menyangkut kebutuhan psikologis diantaranya prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan potensi individu.

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu adalah yang dimaksud dengan kinerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) (Rahayu, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Putri (2021) dengan judul “Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021” menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja namun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pelayanan kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian lainnya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember) menguraikan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Anggraeni, 2019). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tarisma & Rayhan (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang kuat dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Sesuai indikator kinerja program pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, khusus daerah Kabupaten Bone masih berzona merah yang berarti puskesmas memenuhi standar kurang dari 50%. Idealnya kebutuhan perawat untuk per-Puskesmas Rawat Inap sebanyak 2 Dokter dan per-Puskesmas Non Rawat Inap / Perawatan sebanyak 1 orang Dokter, sedangkan untuk Rumah Sakit Tipe C sebanyak 16 orang. Sehingga secara ideal di Instansi Dinas Kesehatan (Puskesmas) dibutuhkan sebanyak 357 orang perawat, sedangkan perawat yang tersedia hingga tahun ini sebanyak 143 orang, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 214 orang. Terjadinya kekurangan sumber daya manusia yakni tenaga kesehatan mempengaruhi keterlaksanaan program dalam mencapai keberhasilan kinerja.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Puskesmas Barebbo merupakan salah satu dari 38 puskesmas yang ada di Kabupaten Bone tepatnya di Kecamatan Barebbo. UPT Puskesmas Barebbo terletak di ibukota kecamatan yakni Kelurahan Apala dengan wilayah kerja meliputi 12 desa. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh di UPT Puskesmas Barebbo bahwa pengukuran kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo dapat dilihat pada rangkuman persentase kinerja UPT Puskesmas Barebbo tahun 2019 dan 2020 pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Persentase Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo
Tahun 2019 dan 2020

No.	Nama Bidang	2019	2020
1.	Kesehatan Lingkungan	78,96%	78,96%
2.	Promosi Kesehatan	81,49%	80,37%
3.	Kesehatan Ibu, Anak dan Keluarga Berencana	82,89%	82,89%
4.	Kesehatan Pengembangan	82,1%	82,09%
5.	Pelayanan Gizi	88,42%	90,95%
6.	Pengobatan	89,4%	80%
7.	Pencegahan & Pengendalian	93,7%	80,45%

Sumber: Data Sekunder Persentase Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo

Selanjutnya hasil manajemen UPT Puskesmas Barebbo Tahun 2019 yakni pada Manajemen Keuangan 85%, Manajemen Operasional 87,2%, Manajemen Ketenagaan 92,5%, dan Manajemen Alat & Obat sebesar 85%. Kemudian yang terakhir kinerja mutu pelayanan UPT Puskesmas Barebbo Tahun 2019 terdapat 11 bagian yang dimana 9 diantaranya mencapai 100%

tetapi Tim Mutu Puskesmas dan Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Puskesmas hanya 70%.

Adapun pada data 2020, Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) 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 serta Upaya Kesehatan Pengembangan, semua indikator tercapai 100%, dengan jumlah total rata-rata 100%.

Kemudian rincian tahap penyusunan Rencana Usulan Kegiatan (RUK) 2022 dan Rencana Pelaksanaan Kegiatan (RPK) 2021 yang terdiri dari Upaya Kesehatan Wajib (Esensial) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP). Upaya Kesehatan Esensial yang terdiri dari UKS yang mengalami kesenjangan hingga 76,5%, UKGS kesenjangan 50% dari target 100%, UKGM kesenjangan 30% dari pencapaian sebesar 70%, Kesehatan Jiwa memiliki kesenjangan 30%, Kesehatan Kerja dengan kesenjangan 17,75%, Kesehatan Olahraga dengan kesenjangan 6%, Usila dengan kesenjangan 52,62%, Indera dengan pencapaian hanya sebesar 48%. Adapun pada Upaya Kesehatan Perorangan, Loker Pendaftaran memiliki pencapaian sebesar 78,3%, Poli Umum masih memiliki kesenjangan 20%, Ruang Tindakan memiliki pencapaian sebesar 85%, Persalinan KIA-KB pencapaian sebesar 86,7%. Laboratorium dengan pencapaian 78,3%, Poli Gigi dan Pelayanan Farmasi yang masih memiliki kesenjangan 20%, serta PIS-PK yang cukup menyisakan kesenjangan hanya 5%.

Hal yang paling nampak pada permasalahan di UPT Puskesmas Barebbo adalah Peralatan Medis dan Non medis di UPT Puskesmas Barebbo tahun 2020 kurang lengkap bila dibandingkan dengan standar Persyaratan Puskesmas berdasarkan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 dibutuhkan total 30 alat medis maupun non-medis dari 23 jenis.

UPT Puskesmas Barebbo masih tergolong puskesmas yang pelayanannya masih rendah apabila dibandingkan dengan beberapa puskesmas teratas salah satunya Puskesmas Biru. Hal tersebut didukung oleh data dari Dinas Kabupaten Bone yang melaporkan bahwa UPT Puskesmas Barebbo dengan tingkat kinerja masih rata-rata 60% sehingga masih perlu perhatian peningkatan kualitas. Sebagaimana contoh dari UPT Puskesmas Biru para pegawai termasuk dokter, perawat, tenaga administrasi tepat melayani pada waktu pelayanan dibuka serta alat kesehatan telah memenuhi standar puskesmas yang dimana hal tersebut belum terlaksana dengan baik secara merata di UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone. Selain itu hal yang paling nampak pada Pegawai UPT Puskesmas Barebbo yakni persentase kedisiplinan kehadiran yang masih 46%.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan kondisi yang ada di lapangan, maka cukup penting untuk melihat karakteristik individu (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja) dan motivasi (gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi) dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo

Kabupaten Bone, sehingga dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan administrasi yang tepat pada pelayanan kesehatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah penelitian ini yaitu “Bagaimana Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan usia dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone
- b. Mengetahui hubungan jenis kelamin dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone
- c. Mengetahui hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone
- d. Mengetahui hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone

- e. Mengetahui hubungan kebijakan organisasi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone
- f. Mengetahui hubungan pemberian insentif dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone
- g. Mengetahui hubungan mengenai hubungan antar pribadi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya kesehatan dan lingkungan sosial baik dalam bentuk pembenaran maupun penemuan hal baru.

2. Manfaat Institusi

Dari penelitian ini memberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone dalam meningkatkan kinerja pegawai serta dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini merupakan sarana menambah wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam mengembangkan diri dalam disiplin ilmu kesehatan masyarakat serta mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam bentuk tulisan ilmiah serta

sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas

1. Definisi Puskesmas

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. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat (Rumengan dkk., 2015).

Setiap Puskesmas wajib memiliki izin untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan, izin ini diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, izin ini berlaku selama 5 tahun serta dapat diperpanjang (Permenkes RI No 75 Tahun 2014).

Dalam Kepmenkes No 128 Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar puskesmas, puskesmas didefinisikan sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan. Puskesmas merupakan ujung tombak dari dinas kesehatan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, puskesmas memiliki tujuan yaitu mendukung

tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan kesadaran kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas. Sehingga untuk mencapai tujuan, maka puskesmas memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat, dan pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Selain itu, Puskesmas juga wajib diakreditasi secara berkala paling sedikit 3 (tiga) tahun sekali. Akreditasi Puskesmas adalah pengakuan terhadap Puskesmas yang diberikan oleh lembaga independen penyelenggara akreditasi yang ditetapkan oleh Menteri setelah dinilai bahwa Puskesmas telah memenuhi standar pelayanan Puskesmas yang telah ditetapkan oleh Menteri untuk meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas secara berkesinambungan.

2. Tugas dan Fungsi Puskesmas

Berdasarkan Permenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, puskesmas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) tingkat pertama di wilayah kerjanya.
- b. Penyelenggaraan UKP (Upaya Kesehatan Perseorangan) tingkat

pertama di wilayah kerjanya sebagai wahana pendidikan tenaga kesehatan (Permenkes RI 2014).

B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan di suatu organisasi. Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja umum.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik yang bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, kinerja juga ditegaskan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, I., dalam Haz & Rijal, 2020).

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja dari segi kualitas dan kuantitas (Rahmaddian, Surapto dan Ayu A. K., 2021). Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jabatan personel di dalam organisasi.

2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Susilowati, Retnowulan, dan Widiyanti (2018) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Selain itu, juga untuk memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Hanafi, Almy, dan Siregar (2018) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya :

- a. Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang

penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi.
- d. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Pelayanan kesehatan yang efisien akan memberikan perhatian yang optimal daripada memaksimalkan pelayanan kepada pasien dan masyarakat, petugas akan memberikan pelayanan yang terbaik dengan sumber daya yang dimiliki.

Sedangkan menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Akbar (2018) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor ekseternal:

- a. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

- b. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

4. Indikator Mengukur Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- a. Kuantitas dari Hasil

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- b. Kualitas dari hasil

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- c. Kehadiran

Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang

tinggi.

d. Kemampuan Kinerja

Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

5. Manfaat Penilaian Kerja

Secara umum manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimal
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan personel
- 4) Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan

(Yoga Handoko Agustin and Kurniawan, 2015).

C. Tinjauan Umum tentang Karakteristik Individu

Masing-masing individu memiliki karakteristik dalam menggali kemampuan yang ada untuk dieksplor atau dikembangkan guna diaplikasikan dalam suatu pekerjaan yang resmi. Karakteristik menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu artinya perorangan atau orang seorang.

Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja seseorang. Hal tersebut biasa juga disebut karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik karena adanya pengaruh lingkungan. Faktor yang berhubungan langsung,

dimiliki sejak lahir atau merupakan karakteristik keturunan meliputi faktor biologis dan faktor psikologis disebut faktor internal. Sedangkan faktor eksternal diperoleh dari adanya pengaruh dari luar atau lingkungan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) mengidentifikasi bahwa karakteristik biografis (individu) adalah karakteristik yang terdapat usia, jenis kelamin, ras dan masa kerja. Menurut Waal et al. dalam Sriathi dan Mahayanti (2017) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Selain itu, karakteristik individu juga dipengaruhi oleh kemampuan (fisik dan intelektual) dan kepribadian (keturunan, lingkungan, situasi, dan cirri-ciri kepribadian) (Hidayah, 2018).

1. Usia

Usia dimaknai sebagai satuan waktu yang mengukur segala objek dan organisme hidup sampai dengan waktu perhitungan usia sesuai KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Masyarakat yang berada dalam usia kerja disebut dengan tenaga kerja.

Jika ilmu psikologi melakukan klasifikasi usia berdasarkan tahapan perkembangan mental, maka ilmu kesehatan membaginya berdasarkan kondisi fisik. Al Amin (2017) menuliskan bahwa klasifikasi usia menurut Kementerian Kesehatan sebagai berikut: 1) Masa Balita: 0–5 Tahun; 2) Masa Kanak-Kanak: 5–11 Tahun; 3) Masa Remaja Awal: 12–16 Tahun; 4) Masa Remaja Akhir: 17–25 Tahun; 5) Masa Dewasa Awal: 26–35 Tahun; 6) Masa Dewasa Akhir: 36–45 Tahun; 7) Masa Lansia Awal: 46–

55 Tahun; 8) Masa Lansia Akhir: 56–65 Tahun; dan 9) Masa Manula: >65 Tahun.

Lansia dalam perspektif kesehatan dimulai saat masa lansia awal yaitu usia 46–55 tahun. Ini adalah masa peralihan menjadi tua yang diikuti dengan penurunan fungsi organ dan jumlah hormon pada tubuh. Setelah itu, ketika memasuki masa lansia akhir (56–65) pada sebagian lansia mulai ada penurunan fungsi indra seperti indera penglihatan dan pendengaran. Kemudian ketika memasuki masa manula (>65 tahun) fungsi indera pada sebagian orang menjadi semakin menurun (Hakim, 2020).

Usia dan prestasi kerja saling terkait. Ada suatu keyakinan bahwa produktifitas kerja akan semakin menurun seiring bertambahnya usia. Namun hal ini tidak selalu terbukti, karena ada sebagian yang masih enerjik dan produktifitasnya tinggi di usia yang sudah menua.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin atau seks sebagai spesies makhluk hidup yang terbagi menjadi varian laki-laki dan perempuan. Dewasa ini dikenal emansipasi merupakan hal yang biasa didengar dan diterapkan oleh berbagai Negara. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), emansipasi adalah persamaan hak antara kaum laki-laki dan kaum perempuan dalam berbagai aspek masyarakat, termasuk untuk bekerja. Dalam artian, laki-laki maupun perempuan dapat menduduki jabatan apapun, termasuk jabatan pimpinan. Organisasi atau lembaga juga telah

menerapkan kesempatan yang sama dalam penerimaan pekerja.

Perbedaan kinerja tidak disebabkan oleh perbedaan jenis kelamin, melainkan berbagai faktor yang berkaitan dengan jenis kelamin, misalnya perbedaan mendapatkan formasi, tinggi rendahnya gaji, dan lain-lain.

Dalam bekerja pun dikenal adanya istilah stres kerja yang berkaitan dengan tingkat kewaspadaan dan fokus. Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stres. Ada perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut. Sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stress (Tingkat & Antara, 2015).

3. Pendidikan

Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi mengemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan

yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional merupakan system pendidikan nasional. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan formal merupakan proses pendidikan yang dijalankan secara teratur, terstruktur, sistematis dan berjenjang yang diikat oleh peraturan yang sangat ketat. Setiap organisasi kerja memberikan tuntutan atau tugas yang berbeda-beda pada pekerja sesuai peran dan tanggungjawabnya. Tuntutan tersebut harus dapat dipenuhi oleh pekerja sebab jika tidak dapat menimbulkan konflik karena berpotensi menyebabkan rencana yang telah dibuat tidak berjalan sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan dalam organisasi tersebut, seperti menurunnya produktivitas kerja.

Tingkat pendidikan yang tinggi cenderung menyebabkan perubahan pada pola berpikir dan pandangan hidup. Hal tersebut

didukung dari pengalaman dan teori yang didapatkan dibangku perkuliahan maupun non akademik sehingga sangat menunjang kemampuan seseorang dalam bertindak dan memiliki pola pikir yang lebih bijak.

4. Masa Kerja

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) menjelaskan definisi masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu lembaga atau organisasi tertentu. Tidak ada korelasi antara masa kerja dengan pemutusan hubungan kerja, rekrutmen pekerja dan tingkat kehadiran pekerja. Namun masa kerja berkorelasi terhadap produktifitas kerja seseorang dan pengalaman terhadap pekerjaan tersebut. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka semakin banyak pula pengalaman seseorang dalam memberikan pelayanan kesehatan yang sesuai standar atau prosedur.

D. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang artinya rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu. *Motive* berasal dari *motion* berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak, yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia atau perbuatan/tingkah laku. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan (Idzhar, 2016).

Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan

hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Theodora (2015) berpendapat bahwa jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dan merasa diperhatikan dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Pramesti, N. K. M. A., Landra, N. dan Widiadnya (2021) sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan lah disebut motivasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental pegawai haruslah siap sedia secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, situasi dan tujuan).

Artinya, pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, mengalami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

1. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Menurut Riyadi dan Mulyapradana (2017) tujuan dari motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

Sementara itu, fungsi dari motivasi adalah sebagai energi atau penggerak bagi manusia. Dengan memperkuat satu motivasi, maka akan melemahkan motivasi yang lain yang berarti bahwa seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain (pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas). Sehingga, setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan (motivasi tinggi pada satu aktivitas dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya).

2. Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu:

- 1) Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- 5) Prinsip Memberi Perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Teori-Teori Motivasi

Teori Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan.

Secara ringkas, konsep masing-masing teori dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Teori Motivasi dari Maslow

Maslow menghipotesiskan bahwa di dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan:

- 1) Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, yaitu keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, seperti kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor hemat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

b. Teori Motivasi Dua Faktor dari Federick Hezberg

Teori ini sering juga disebut teori motivasi hygiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja sangat menentukan sukses atau gagal seseorang.

Teori *hygiene* ini disebut juga teori dua faktor, pertama adalah faktor motivator terhadap keberhasilan pelaksanaan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab yang dipercaya (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*). Sedangkan faktor kedua adalah faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pegawai (demotivasi), terdiri dari administrasi dan kebijakan pegawai (*company policy and administration*), kualitas supervise (*quality of supervision*), hubungan antara individu (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*) dan gaji (*wage*).

Dari teori ini pun timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus dilaksanakan sedemikian rupa agar dua faktor ini dapat terpenuhi, karena makin terpenuhi kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan maka makin terdorong pegawai untuk berprestasi lebih.

Berdasarkan penjelasan diatas, hal yang sensitif atau dapat dikatakan sebagai dorongan utama seseorang dalam bekerja di sebuah instansi yakni imbalan dari usaha/kinerja yang telah dilakukan. Pendapatan dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian dari Suroso dan Rotua (2006) pada karyawan Perusahaan Agribisnis PT. NIC yang menunjukkan bahwa pada karyawan dengan pendapatan yang kurang memadai maka indikator stres kerja cenderung tampak pada sikap saat bekerja sebagai suatu akibat reaksi stres yang dialaminya. Oleh karena itu insentif menjadi faktor terpenting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

E. Tabel Sintesa Penelitian

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
1	Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyarwan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember)	Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas/ 2019	Untuk menganalisis pengaruh karakteristik Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini merupakan penelitian <i>expl anatory research</i> . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini dari dua variabel hanya ada satu yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada variabel motivasi kerja.
2	Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elbha Java Utama	Tarisma Putri Anggraeni, Rayhan Gunaningrat / 2021	Tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik individu dan motivasi kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja. Terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dan Kualitatif dengan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
			dan instansi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Elbha Java Utama.		
3	Kinerja Pegawai Pada Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Biak	Musdalifah Haz dan Rijal / 2020	Menganalisis dan mengidentifikasi faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Biak.	Pendekatan kualitatif dengan penekanan pada pendekatan Studi Kasus. Analisis data secara deskriptif kualitatif melalui teknik pengelolaan data dengan menggunakan model interaktif Miles, Huberman dan Saldana yakni collection, Condensation, Display, dan Conclusion Drawing/Verification Data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di lingkup kerja Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Biak masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan yang berorientasi kepada pelayanan prima. Hal ini dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari sisi individu/personal, pemimpin maupun sistem kerja yang selama ini diterapkan belum berjalan dengan baik. Ditinjau dari aspek indikator kinerja seperti kuantitas sumber daya manusia/pegawai yang tidak memadai, kualitas pegawai belum cukup baik dalam memberikan pelayanan, waktu kerja yang telah ditentukan dengan kedisiplinan pegawai belum terlihat secara signifikan sehingga pelayanan belum maksimal dan kerja sama yang

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
					dilakukan oleh setiap pegawai yang ada dalam mengembangkan organisasi belum maksimal dimana kualitas kinerja pegawai tidak terlihat karena tidak adanya koordinasi dan komunikasi yang dibangun oleh pegawai baik dari setiap bidang yang ada maupun dari pimpinan.
4	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus	Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi / 2019	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Universitas Muria Kudus	Desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey kepada Pegawai Administrasi di Universitas Muria Kudus dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai ($F_{hitung} = 23,705 > (F_{tabel} = 2,84)$) dan nilai [$pvalue (Sig.) = 0,000$] $< 0,05$. Berdasarkan kesimpulan ini disarankan agar pemimpin dapat mengelola tiga variabel terhadap perbaikan atau peningkatan kinerja pegawai.
5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten	Krisnawati Wiji Rahayu / 2017	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.	Hasil penelitian ini melalui uji analisis regresi linier sederhana yaitu variabel X apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	Kutai Timur		kerja terhadap karyawan kinerja di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.		variabel memiliki t tabel lebih dari t hitung yaitu 4113 dan Ttabel adalah 1.995. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai di staf Sekretariat di Kabupaten Kutai Timur Terima kasih.
6	Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional	Nabhita Maulia Ulfah dan Robertus Rina Ngongo / 2018	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai yang di mediasi oleh komitmen organisasional. Subyek penelitian ini adalah pegawai non medik di RSUD Sleman.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sensus. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman. 2) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan yang di mediasi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman.
7	Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya	Margareth Sylvia Sabarofek	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitiannya adalah statistik integral model multiples regression analysis. Berdasarkan hasil analisis

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	Kerja dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada PT. Televisi Mandiri Papua		pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai; dan untuk menganalisis faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Televisi Mandiri Papua.	statistik integral model multiples regression analysis.	disimpulkan bahwa secara simultan perilaku pegawai, budaya kerja dan karakteristik pegawai berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta menunjukkan secara parsial budaya kerja berpengaruh dominan dan paling signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda	Syarifah Nur Zenah / 2014	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas III RSUD I.A Moeis Samarinda dan untuk menguji hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan.	Metode penelitian ini termasuk penelitian assosiatif atau penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.	Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu insentif (X) dan motivasi kerja (Y) memperoleh nilai empiris 0,981 sedangkan harga tabel untuk jumlah responden 31 adalah sebesar 0,356 dengan tingkat signifikansi 0,05 (test dua sisi). Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari pada harga tabel yakni $0,981 > 0,356$ maka diterima dan ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap kelas

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
					III RSUD I.A Moeis Samarinda.
9	Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021	Andi Putri Ayu Kuneng / 2021	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja) dan Motivasi (kebijakan organisasi, insentif, kondisi kerja dan pelatihan) terhadap kinerja pegawai Bidang Pelayanan Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan cross sectional.	Hasil penelitian berdasarkan uji chi-square menunjukkan tidak ada hubungan antara usia ($p=0,058$), jenis kelamin ($p=1.000$), tingkat pendidikan (0.654), masa kerja ($p=0.113$), kebijakan organisasi ($p=0.181$) dan pelatihan ($0,263$) terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai $p = > 0,05$. Dan hubungan antara insentif ($p=0,001$), dan kondisi kerja ($p=0,000$) terhadap kinerja pegawai di Bidang Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan karena diperoleh nilai $p = < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan agar di Bidang Pelayanan Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan tidak mendiskriminasi pegawai berdasarkan dari karakteristik individunya, dan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai, juga meningkatkan sistem pemantauan dan evaluasi terhadap pegawai
10	<i>The Effect of Local Culture,</i>	Rahmaddian, Deni Surapto dan	Penelitian ini bertujuan untuk	Metode yang digunakan dalam penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan dan pengadaan

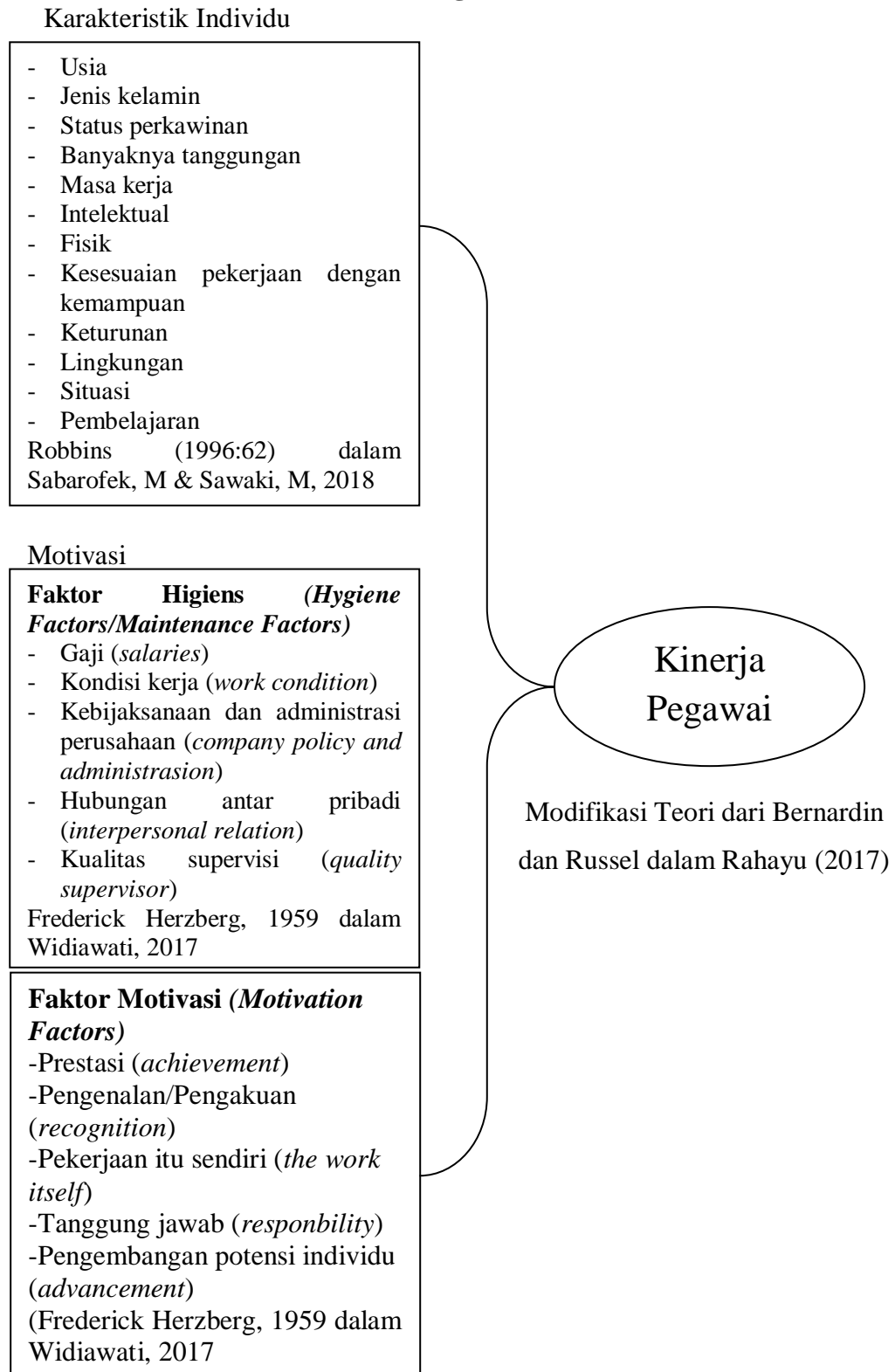
No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	<i>Institutional Organizational Culture on Employee Performance and Customer Satisfaction with Services</i>	Stefani Made Ayu A. K / 2021	menganalisis budaya lokal pada budaya organisasi, untuk menganalisis budaya organisasi pada kinerja organisasi, untuk menganalisis kinerja karyawan pada kepuasan pelanggan dengan layanan.	adalah deskriptif kuantitatif diperkuat dengan deskriptif kualitatif.	belum berjalan dengan baik. Pada proses perencanaan, kepatuhan terhadap formularium nasional masih kurang, perubahan prevalensi penyakit mempengaruhi ketepatan dalam perencanaan obat. Pada proses pengadaan, terjadi keterlambatan pengiriman dan kekosongan obat oleh industri farmasi. Faktor-faktor yang menghambat perencanaan dan pengadaan: (1) kegagalan suplai obat; (2) Kurangnya tenaga apoteker di Puskesmas dan staf yang mempunyai sertifikat pengadaan (3) Belum optimalnya sistem informasi e-logistik.
11	Hubungan Karakteristik Individu Dengan Disiplin Kerja Di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara	Rahaju Ningtyas,S.Kp., M.Kep / 2017	Menganalisa hubungan antara karakteristik individu dengan tingkat disiplin kerja di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara	Metode deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Tidak ada hubungan antara karakteristik individu (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status menikah) dengan tingkat disiplin kerja karyawan di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara.
12	Pengaruh Karakteristik	Mira Kurniawati, Lidia Andiani,	Untuk menguji dan menganalisis	Structural Equation Modelling dengan Partial	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	Individu Dan Leadership, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Teamwork Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Terakreditasi Paripurna Di Kabupaten Pasuruan	Hanif Mauludin	Pengaruh Karakteristik Individu dan Leadership terhadap Kinerja Organisasi dengan Teamwork sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Terakreditasi Paripurna di Kabupaten Pasuruan	Least Square	karakteristik individu dan Leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Teamwork. Karakteristik individu dan Leadership juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi melalui Teamwork artinya semakin baik karakteristik individu dan Teamwork akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja organisasi, seiring dengan semakin baik Teamwork Variabel Leadership berpengaruh paling dominan terhadap kinerja organisasi melalui Teamwork dibandingkan karakteristik individu. Leadership merupakan variabel second order dengan kepemimpinan Transformasional memiliki pengukuran lebih dominan terhadap leadership dibandingkan Kepemimpinan Transaksional.
13	Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan di	Rosie Fitria Widiyanti, Dr. H. Muhammad Noor, M.Si, Dr.	mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sangatta	Metode analisis interaktif yang merupakan rangkaian proses pengumpulan	kinerja pegawai puskesmas di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur sudah maksimal dapat tecermin dari

No.	Judul	Penulis/Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur	Rita Kala Linggi, M.Si	Selatan Kabupaten Kutai Timur serta mengetahui faktor penghambat kinerja pegawai puskesmas	data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi data.	kualitas kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara bersungguh-sungguh dan penuh dengan rasa tanggung jawab, kuantitas kerja pegawai dalam menjalankan program kegiatan puskesmas rata-rata mencapai target yang di tentukan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat di lihat dari pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai ketentuan puskesmas, dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di dukung dengan jumlah pegawai yang cukup sehingga bisa dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan. Faktor penghambat kinerja pegawai yaitu fasilitas kesehatan dan obat-obatan yang ada di puskesmas kurang, perlu penambahan genset dan dana operasional tidak sebanding dengan pengeluaran puskesmas

F. Kerangka Teori

Gambar 2.1
Kerangka Teori



BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan di suatu organisasi. Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja umum.

Banyak faktor yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai di setiap organisasi atau perusahaan maupun instansi. Namun, dalam penelitian ini lebih dikaitkan terhadap karakteristik individu dan motivasi, memberikan hubungan dengan kinerja pegawai bidang pelayanan kesehatan UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone.

Adapun penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Variabel independen adalah karakteristik individu dan motivasi, sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel dependen.

Karakteristik individu menjadi acuan awal yang mempengaruhi perseorangan terhadap kemampuan hasil kerja seseorang. Usia dan prestasi kerja saling terkait. Ada suatu keyakinan bahwa produktifitas kerja akan semakin menurun seiring bertambahnya usia. Dewasa ini, jenis kelamin menjadi faktor yang berkaitan dengan perbedaan posisi/formasi, tinggi rendahnya gaji, dan lain-lain dalam dunia pekerjaan. Sebab tidak dipungkiri masih banyak pekerjaan yang memandang jenis kelamin agar pekerjaan

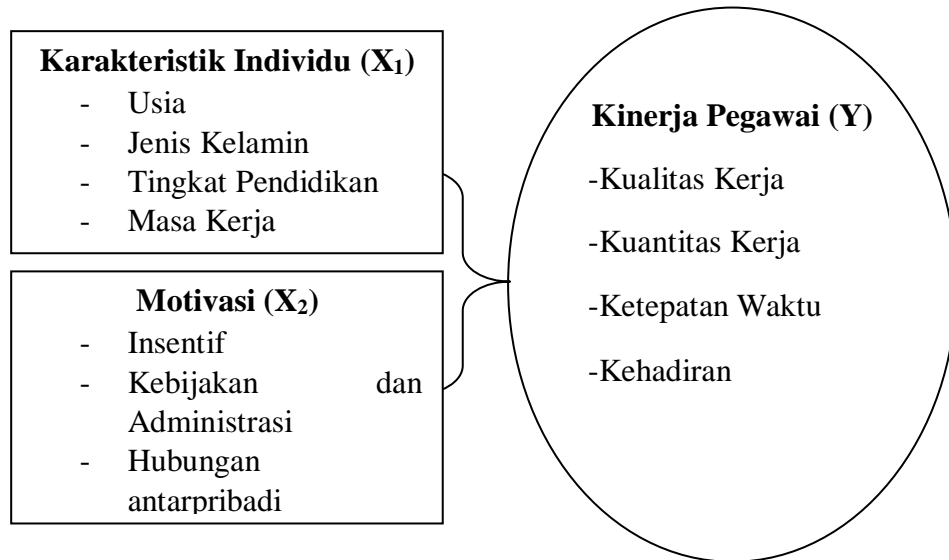
tersebut bisa dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya, setiap organisasi kerja memberikan tuntutan atau tugas yang berbeda-beda pada pekerja sesuai peran dan tanggungjawabnya serta bidang ilmu. Serta, masa kerja berkorelasi terhadap produktifitas kerja seseorang dan pengalaman terhadap pekerjaan tersebut.



Insentif/gaji sebagai sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan atas imbalan pekerjaan, kebijaksanaan dan administrasi yang merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam instansi, serta hubungan antar pribadi tingkat yakni kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain sehingga mampu tercipta suasana yang aman dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaan, Frederick Herzberg, 1959 dalam Widiawati (2017).

Bernardin dan Russel dalam Rahayu (2017) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

Berikut kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan dengan suatu bagan sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konsep



Keterangan:  : Variabel Dependen
 : Variabel Independen

Variabel dependen/terikat dari penelitian ini adalah kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo (Y) dan variabel independen/bebas dari penelitian ini yaitu karakteristik individu (X₁) serta motivasi (X₂).

B. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Dibawah ini definisi operasional dan kriteria objektif dari variabel yang digunakan pada penelitian :

1. Variabel Independen

a. Karakteristik Individu (X_1)

1) Usia

- Definisi

Usia responden pada saat penelitian, dihitung dari ulang tahun terakhir sesuai pengakuan responden yang diukur dalam satuan tahun dengan menggunakan skala ratio. Tingkat perkembangan manusia didasarkan pada usia. Menurut Robbin dan Judge Sujati (2018), pekerja yang lebih tua terlihat sejumlah kualitas positif seperti pengalaman, penilaian, etika kerja yang baik.

Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun yang dihitung dengan satuan tahun. Semakin tua usia seseorang, maka kebutuhan energi semakin menurun. Hal ini pula yang menyebabkan terjadinya perubahan pada fungsi alat-alat tubuh. Pada umumnya diketahui bahwa beberapa kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi menurun sesudah usia 40 tahun.

Sebagaimana klasifikasi usia menurut Kementerian Kesehatan sebagai berikut: 1) Masa Balita: 0–5 Tahun; 2) Masa Kanak-Kanak: 5–11 Tahun; 3) Masa Remaja Awal: 12–16 Tahun; 4) Masa Remaja Akhir: 17–25 Tahun; 5) Masa Dewasa Awal: 26–35 Tahun; 6) Masa Dewasa Akhir: 36–45 Tahun; 7)

Masa Lansia Awal: 46–55 Tahun; 8) Masa Lansia Akhir: 56–65 Tahun; dan 9) Masa Manula: > 65 Tahun.

- Kriteria Objektif:

Muda (Jika usia responden ≤ 45 tahun)

Tua (Jika usia responden ≥ 46 tahun)

(Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2009)

2) Jenis Kelamin

- Definisi: Karakteristik biologis yang dilihat dari penampilan luar

- Kriteria Objektif:

Laki-laki

Perempuan

3) Tingkat Pendidikan

- Definisi: Jenis pendidikan formal tertinggi yang telah dicapai.

- Kriteria Objektif:

1 = SMA

2 = DIII

3 = DIV

4 = S1

5 = S2

4) Masa Kerja

- Definisi: Masa kerja pegawai dari awal melakukan pekerjaan sampai saat dilakukan penelitian, dinyatakan dalam tahun.

- Kriteria Objektif:

Menurut Robbins (2015), semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi dia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Jangka 5 tahun merupakan pengukuran masa kerja yang cukup untuk mengukur kinerja seseorang karena dapat dinilai bahwa pekerja tersebut sudah memiliki beberapa pengalaman atau menguasai pekerjaan tersebut sebagai tingkat awal.

Baru = Jika responden telah bekerja secara terus menerus
selama ≤ 5 tahun

Lama = Jika responden telah bekerja secara terus menerus
selama > 5 tahun

b. Motivasi (X_2)

1) Pemberian Insentif

Insentif dalam penelitian ini adalah besarnya gaji yang diterima, bonus dan tunjangan yang diberikan serta ketepatan waktu penerimaan gaji pegawai UPT Puskesmas Barebbo Kabupaten Bone.

Kriteria penilaian didasarkan atas skala likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori:

SS = 4

S = 3

$$TS = 2$$

$$STS = 1$$

Dengan interval penilaian sebagai berikut:

a. Jumlah Pertanyaan = 5

b. Skala Pertanyaan = 4

c. Skor tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%)

d. Skor terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%)

e. Range = Skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$

f. Jumlah Kategori = 2

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

h. Skor Standar = Skor Tertinggi – interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Sehingga kriteria objektifnya:

Cukup = Jika skor jawaban responden adalah $\geq 62,5\%$

Kurang = Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

2) Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan dalam penelitian ini adalah tentang kebijakan dan aturan kerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo sebagai motivasi dalam penilaian kinerja pegawainya. Tingkat pengetahuan dalam mengetahui visi-misi, memahami kebijakan dan administratif kerja yang diterapkan, mematuhi aturan yang berlaku, mampu meningkatkan kinerja pribadi serta merasa nyaman dalam bekerja merupakan hal-hal yang mampu digunakan sebagai dasar dalam menilai kebijakan dalam suatu instansi mampu mendorong perkembangan dan pertumbuhan seseorang.

Kriteria penilaian didasarkan atas skala likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori:

SS = 4

S = 3

TS = 2

STS = 1

- | | |
|----------------------|--|
| a. Jumlah Pertanyaan | = 5 |
| b. Skala Pertanyaan | = 4 |
| c. Skor tertinggi | = $5 \times 4 = 20$ (100%) |
| d. Skor terendah | = $5 \times 1 = 5$ (25%) |
| e. Range | = Skor tertinggi – skor terendah
= 100% - 25% |

- = 75%
- b. Jumlah Kategori = 2
- c. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- d. Skor Standar = Skor Tertinggi – interval
= 100% - 37,5%
= 62,5%

Sehingga kriteria objektifnya:

Cukup = Jika skor jawaban responden adalah $\geq 62,5\%$

Kurang = Jika skor jawaban responden $< 62,5$

3) Hubungan Antarpribadi

Kenyamanan dalam suatu lingkup merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan sesuatu. Menjalin hubungan yang baik, kondisi lingkungan atau ruangan yang digunakan bekerja bersih, mampu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta didukung oleh fasilitas dan sarana kerja yang memadai dan terpelihara dengan baik mampu menjadi indikator dalam menilai kondisi pekerja.

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori:

SS = 4

S = 3

TS = 2

$$STS = 1$$

Dengan interval penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah Pertanyaan = 5
- b. Skala Pertanyaan = 4
- c. Skor tertinggi = $5 \times 4 = 20$ (100%)
- d. Skor terendah = $5 \times 1 = 5$ (25%)
- e. Range = Skor tertinggi – skor terendah
= $100\% - 25\%$
= 75%
- e. Jumlah Kategori = 2
- f. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- g. Skor Standar = Skor Tertinggi – interval
= $100\% - 37,5\%$
= 62,5%

Sehingga kriteria objektifnya:

Cukup = Jika skor jawaban responden adalah $\geq 62,5\%$

Kurang = Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

2. Variabel Dependen

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pengakuan responden tentang hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas atau kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Indikator: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, dan Kehadiran.

Kriteria penilaian didasarkan atas Skala Likert sesuai jumlah pertanyaan dengan menggunakan 4 kategori:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Dengan interval penilaian sebagai berikut:

- a. Jumlah Pertanyaan = 9
- b. Skala Pertanyaan = 4
- c. Skor tertinggi = $9 \times 4 = 36$ (100%)
- d. Skor terendah = $9 \times 1 = 9$ (25%)
- e. Range = Skor tertinggi – skor terendah
= $100\% - 25\%$
= 75%
- h. Jumlah Kategori = 2
- i. Interval = $\frac{R}{K} = \frac{75\%}{2} = 37,5\%$
- j. Skor Standar = Skor Tertinggi – interval
= $100\% - 37,5\%$
= 62,5%

Sehingga kriteria objektifnya:

Cukup = Jika skor jawaban responden adalah $\geq 62,5\%$

Kurang = Jika skor jawaban responden $< 62,5\%$

C. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H₀)

- a. Tidak ada hubungan usia dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- b. Tidak ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- c. Tidak ada hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- d. Tidak ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- e. Tidak ada hubungan pemberian insentif dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- f. Tidak ada hubungan kebijakan organisasi dan administrasi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- g. Tidak ada hubungan mengenai hubungan antar pribadi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo

3. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan usia dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- b. Ada hubungan jenis kelamin dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo

- c. Ada hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- d. Ada hubungan masa kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- e. Ada hubungan pemberian insentif dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- f. Ada hubungan kebijakan organisasi dan administrasi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo
- g. Ada hubungan mengenai hubungan antar pribadi dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Barebbo