

**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA**  
**KESEHATAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI**  
**PUSKESMAS PERAWATAN PELITAKAN KABUPATEN**  
**POLEWALI MANDAR TAHUN 2021**

**ANDINI YUSROINI**  
**K011171332**



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

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**TAHUN 2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN  
SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS PERAWATAN  
PELITAKAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR TAHUN 2021**

**Disusun dan diajukan oleh**

**ANDINI YUSROINI  
K011171332**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 7 Juli 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



**Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes**  
Nip. 19871004 201404 1 001



**Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes**  
Nip. 19700930 199803 2 002



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 Selasa Tanggal 7 Juli 2022.

Ketua : Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes

(.....)

Sekretaris : Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes

(.....)

Anggota :

1. Prof. Dr. H. Amran Razak, SE, M.Sc

(.....)

2. Prof. Dr. Ridwan A, SKM, M.Kes, M.Sc.PH

(.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

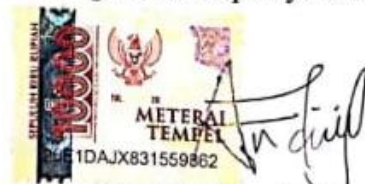
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andini Yusroini  
NIM : K011171332  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
Hp : +6282333396939  
e-mail : andiniyusroini17@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel **“Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan selama Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021”** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 14 Juli 2022  
Yang membuat pernyataan



Andini Yusroini

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan  
Makassar, Juli 2022

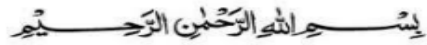
**Andini Yusroini**  
**K011171332**

**“Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021”**

**(xvi + 98 halaman + 14 tabel + 5 Lampiran)**

**Latar Belakang:** Kinerja adalah hasil dari proses kerja seorang tenaga kesehatan atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu, guna untuk mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi, yakni sesuatu yang menciptakan semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. **Tujuan:** Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa *pandemi covid-19* di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif menggunakan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Puskesmas berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) yang berjumlah 57 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasi dan diinput, kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat dengan uji chi square. Penelitian ini, dilaksanakan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar pada bulan September – Oktober 2021. **Hasil:** Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara prestasi dengan kinerja tenaga Kesehatan ( $p=0,009$ ). Ada hubungan antara kebijakan organisasi dengan kinerja tenaga Kesehatan ( $p=0,000$ ). Ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga Kesehatan ( $p=0,005$ ). Ada hubungan antara Gaji dengan kinerja tenaga Kesehatan ( $p=0,003$ ). Ada hubungan antara Keamanan Kerja dengan kinerja tenaga Kesehatan ( $p=0,000$ ). **Kesimpulan:** Semua variabel Independent yang diteliti dalam penelitian ini, memiliki hubungan dengan kinerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar. Diharapkan kepada tenaga Kesehatan yang memiliki kinerja baik agar dipertahankan dan terus ditingkatkan serta kepada puskesmas agar memperhatikan kondisi kerja tenaga kesehatan.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kemudahan dan kemampuan berpikir kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021” yang merupakan syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam tidak lupa dikirimkan kepada baginda Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam, yang merupakan sebaik-baiknya suri teladan

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yaitu **Abd Rauf** dan **Rusnaini**, dan segenap keluarga. Terima kasih atas segala dukungan, kesabaran dan doa yang selalu mengiringi penulis selama menjalani pendidikan hingga sampai ke tahap ini.

Penghargaan yang setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada bapak **Muh Yusri Abadi, SKM., M. Kes** selaku pembimbing I dan Bapak **Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M. Kes** selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan, serta dukungan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari keterbatasan dan berbagai hambatan. Namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak maka hambatan tersebut dapat diatasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr.Ir.Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes, M.Med.Ed selaku Dekan, Bapak Ansariadi, SKM, M.Sc.PH, Ph.D selaku Wakil Dekan 1, Bapak Prof Dr. Atjo Wahyu, SKM, M.Kes, selaku Wakil Dekan II dan Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc, Ph.D selaku Wakil Dekan III beserta seluruh Tata Usaha, Kemahasiswaan, atas bantuannya selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. H. Amran Razak, SE., M. Sc dan Bapak Prof. Dr. Ridwan, SKM., M. Kes., M.Sc., PH selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, kritik dan arahan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Almarhum Bapak dr. Muh. Rum Rahim, M.Sc, selaku dosen PA (Penasehat Akademik) yang telah memberikan nasehat kepada penulis saat menempuh Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Para dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di fakultas ini.

6. Bapak Salim selaku staff Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) yang penuh dedikasi menjalankan tugas dan amanahnya dengan baik pada saat pengurusan administratif.
7. Ibu Ns. Hj. Relawati, S.Kep, M.Kes, selaku Kepala Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar yang telah memberikan izin penelitian dan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung
8. Bapak Adnan Syah, SKM dan Ibu Sri SKM, selaku bagian Tata Usaha Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penelitian khususnya segala administrasi penelitian di Puskesmas
9. Seluruh Tenaga Kesehatan berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara) Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar yang telah bersedia sebagai responden dalam penelitian ini
10. Seluruh sahabat perjuangan, yang tergabung dalam Penjaga Perpust, Militan, Senator AKK, Syaset, dan Teman-teman Kostku yang senantiasa kebersamai dalam suka duka selama menempuh pendidikan di FKM Unhas
11. Teman seperjuangan, REWA (Regenerasi Mahasiswa Berkredibilitas Tinggi Berjiwa Aktivistis) 2017, PBL Posko 6 Massamaturu dan KKN Gelombang 104 Sulbar 5, dan teman-teman Magang di KKP (Kantor Kesehatan Pelabuhan) Kelas 1 Makassar yang telah memberikan warna kehidupan kampus.
12. Saudara dan Saudariku di AKK 2017 yang selalu mensupport selama perkuliahan hingga ujian skripsi selesai.



13. Kepada KM FKM UNHAS terkhusus Maperwa periode 2019-2020 dan periode 2020-2021, yang telah menjadi wadah aktualisasi dan mengasah potensi diri diluar dari dunia kelas kuliah, banyak pengalaman dan pembelajaran yang penulis dapatkan dari wadah ini. Terima kasih telah menorehkan kisah yang panjang selama saya menjadi bagian dari KM FKM Unhas.
14. Kepada HMI (Himpunan Mahasiswa Islam), KPM-PM (Kesatuan Pelajar Mahasiswa Polewali Mandar) Cabang Wonomulyo, PIK-Heart (Pusat Informasi dan Konseling Health Education of Reproductive Teenagers) Universitas Hasanuddin, HAPSC (Health Administration and Policy Student Community) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, dan LKMI (Lembaga Kesehatan Mahasiswa Islam) Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Makassar Timur, terima kasih telah menjadi tempat belajar berorganisasi yang sangat mendukung pengembangan diri selama penulis menempuh pendidikan.
15. Kepada kakak-kakak RPI (Relawan Pendidikan Indonesia), SIA (Sikolah Inspirasi Alam), AKSI (Aktivisi Sosial Indonesia), dan Kawan Akhlaq yang telah menjadi bagian dari kisah selama saya menyusun skripsi ini.
16. Kepada seluruh keluarga dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan namun punya peran masing-masing dalam proses penulis selama ini.
17. ***And specially thanks for my self, for doing all this hard work.***

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun

demi kepenulisan yang lebih baik agar dapat bermanfaat bagi orang lain sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 1 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
RINGKASAN .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi.....	12
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja.....	16
C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga kesehatan.....	20
D. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas .....	21
E. Tinjauan Umum Tentang <i>Covid-19</i> .....	23
F. Kerangka Teori.....	25
G. Sintesa Penelitian.....	26
BAB III KERANG KAKONSEP.....	40
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	40
B. Kerangka Konsep .....	41
C. Definisi Operasional .....	41
D. Hipotesa Penelitian .....	51
BAB I V METODE PENELITIAN .....	54
A. Jenis Penelitian .....	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54

C. Populasi dan Sampel.....	54
D. Metode Pengumpulan Data.....	55
E. Pengolahan dan Analisis Data.....	55
F. Penyajian Data.....	58
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Hasil Penelitian.....	59
B. Pembahasan.....	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	98

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sintesa Penelitian .....	25
Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Umur di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	61
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	62
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	63
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Prestasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 202.....	64
Tabel 5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Kebijakan Organisasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	64
Tabel 5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	65
Tabel 5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	66
Tabel 5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Keamanan Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 202.....	66
Tabel 5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	67
Tabel 5.10	Hubungan Antara Prestasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	68
Tabel 5.11	Hubungan Antara Kebijakan Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	69
Tabel 5.12	Hubungan Antara Kondisi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	70
Tabel 5.13	Hubungan Antara Gaji dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas	

	Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	71
Tabel 5.14	Hubungan Antara Keamanan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Teori.....	26
Gambar 2	Kerangka Konsep.....	41

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner penelitian
- Lampiran 2 Analisis Data Penelitian
- Lampiran 3 Persuratan
- Lampiran 4 Dokumentasi
- Lampiran 5 Riwayat Hidup Penulis



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam masa pandemi Covid-19, pembangunan dan peningkatan pelayanan dasar terhadap publik merupakan amanah yang harus terus dilakukan karena menyangkut hajat hidup orang banyak. Berdasarkan UU No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik, yang dimaksud pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan perundang – undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Salah satu bentuk pelayanan publik tersebut adalah pelayanan di bidang kesehatan. Peningkatan pelayanan di bidang kesehatan sangat penting karena kesehatan merupakan kebutuhan dasar yang keberadaannya sangat diperlukan oleh masyarakat (Arisandy, 2015).

Salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 yaitu Puskesmas (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 di wilayah kerjanya (Permenkes RI, 2019).

Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sektor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam suatu organisasi, dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang suatu organisasi akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup organisasi tersebut.

Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terealisasi jika melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik yang memberikan fokus perhatian pada langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Adapun Sumber Daya Manusia di lingkup Puskesmas yaitu tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada dilingkungan puskesmas.

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam

arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu dalam bekerja (Masnah et al., 2020).

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan insensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Secara sederhana motivasi menciptakan semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau mendorong seseorang untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja keras dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja dari pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai maka hal ini akan merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009 dalam Hikmatiah et al., 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya faktor yang paling dominan mempengaruhi turunnya motivasi kerja adalah rasa ketidakpuasan para pegawai. Kepuasan kerja menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain hubungan antar pegawai, faktor individu, faktor luar, faktor suasana kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor kompensasi. Faktor kondisi lingkungan kerja meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin. faktor lingkungan kerja mempengaruhi kondisi psikis pegawai. Jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan individu, waktu kerja dibatasi oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, peralatan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi beban kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masnah, Abidin, dan Darmawan Ukkas (2020) tentang hubungan antar motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare didapatkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Kristiana et al., 2020) tentang Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda didapatkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan pemberian gaji terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Masuku (2016) tentang analisis motivasi kerja dokter pegawai negeri sipil di Kabupaten Kepulauan Sula juga

menunjukkan bahwa salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu kondisi kerja dalam hal ini kelengkapan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Sarana pelayanan yang dimaksud yaitu segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini menggambarkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik perlu diperhatikan pemberian gaji dan kondisi kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja yang positif.

Selain itu, kebijakan instansi juga merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Kebijakan instansi adalah keputusan/ pernyataan yang dikeluarkan oleh pimpinan. Setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan dapat memberikan pengaruh motivasi dalam melaksanakan program pokok dalam instansi tersebut. Terjadinya perubahan atau adanya ketidaksesuaian kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat mengurangi motivasi pegawai dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya, sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Festy Debora Umpung, Junita, dan Grace (2020) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi *Covid-19* didapatkan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan yaitu kebijakan organisasi yang diterapkan oleh sebuah instansi. Penelitian dari Masuku (2016) tentang analisis motivasi kerja dokter pegawai negeri sipil di kabupaten Kepulauan Sula juga menunjukkan bahwa

ada pengaruh kebijakan terhadap motivasi kerja dokter. Pengaruh kebijakan organisasi terhadap motivasi dokter dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, meliputi kesempatan untuk memberikan saran dan masukan sebelum pimpinan mengambil keputusan, keterlibatan dalam penyusunan program kerja, kesediaan pimpinan mendengarkan keluhan dan menindak lanjuti keluhan yang disampaikan, penyelesaian masalah dalam lingkungan kerja, pelaksanaan kebijakan pimpinan, perhatian pimpinan dalam hal pengembangan diri dan distribusi tanggung jawab dari pimpinan.

Keamanan kerja bagi pegawai juga merupakan faktor yang sangat penting diperhatikan oleh pimpinan atau organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vivit (2018) mengenai hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kassi-kassi Kota Makassar didapatkan adanya hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan, meliputi pimpinan memperhatikan keselamatan kerja petugas kesehatan dan menerapkan keselamatan kerja yang berkualitas sehingga petugas kesehatan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Begitupun halnya dengan faktor prestasi, memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Prestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap orang untuk mencapai kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Andi Trinita (2019) tentang hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar didapatkan adanya hubungan antara prestasi terhadap kinerja petugas kesehatan.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai yaitu kedisiplinan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari organisasi tidak tercapai. Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf tata usaha di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar menyatakan bahwa terdapat petugas kesehatan yang biasa tidak datang tepat waktu ke puskesmas sebagaimana aturan yang telah diterapkan. Hal ini tentunya akan berdampak terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh puskesmas.

Motivasi tenaga kesehatan dapat dilihat dari pencapaian target SPM (Standar Pelayanan Minimal) Puskesmas. Berdasarkan data yang didapatkan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2020, ada beberapa upaya pelayanan kesehatan yang tidak mencapai target yaitu Pelayanan Kesehatan ibu hamil (K4) yang tercapai 429 dari target 576 (74,47%), Pelayanan Kesehatan ibu bersalin yang tercapai 429 dari target 550 (78,00%), pelayanan Kesehatan bayi baru lahir umur 0-28 hari yang tercapai 427 dari target 524 (81,48%), pelayanan Kesehatan balita umur 0-59 bulan

yang tercapai 2429 dari target 2905 (83,61%), dan pelayanan Kesehatan pada usia Pendidikan dasar (kelas 1 dan kelas 7) 251 dari target 853 (29,42%), pelayanan Kesehatan pada usia produktif umur 15-59 tahun yang tercapai 10559 dari 14735 (71,65%), pelayanan Kesehatan pada lanjut umur 60 tahun ke atas yang tercapai 925 dari target 3453 (26,78%), pelayanan Kesehatan hipertensi yang tercapai 2213 dari target 3556 (62,2%), pelayanan Kesehatan orang terduga TB yang tercapai 208 dari target 356 (58,42%), dan pelayanan Kesehatan orang dengan resiko terinfeksi HIV yang tercapai 298 dari target 670 (44,47%).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri. Berdasarkan data yang didapatkan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2020, terdapat bahwa selain mendapatkan shift tugas sebagai perawat dan bidan, beberapa tenaga perawat dan bidan juga harus turun lapangan untuk pelaksanaan program kerja karena diamanahkan sebagai penanggungjawab program kerja. Bahkan ada yang mengemban 2-3 program kerja, diantaranya program kerja kusta dan jiwa, program kerja SP2TP, Ispa, dan diare, program kerja HIV dan IMS, program kerja KB dan Usila, program kerja DBD, Malaria dan Filariasis. Terlebih lagi dalam masa pandemi Covid-19 ini, tenaga kesehatan di Puskesmas Pelitakan aktif



melakukan kegiatan penanggulangan dan pencegahan Covid-19 berupa sosialisasi dan edukasi tentang Covid-19 ke masyarakat dan Pendistribusian vaksinasi ke masyarakat.

Kajian tentang motivasi kerja tentunya perlu dilakukan karena dalam masa pandemi Covid-19 ini dibutuhkan dorongan kerja dari para tenaga kesehatan agar bisa bekerja dengan maksimal sehingga peran puskesmas pada masa pandemi Covid-19 bisa optimal. Tingginya daya penularan dari penyakit ini menyebabkan tenaga kesehatan khususnya di puskesmas rentan terkena penyakit ini. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas terlihat bahwa hal ini menyebabkan para tenaga kesehatan lebih waspada/ hati-hati dalam bekerja. Beberapa tenaga kesehatan puskesmas yang diwawancarai menyampaikan bahwa ada yang merasa takut terjangkit Covid-19 saat bekerja (Umpung et al., 2020).

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di Puskesmas Perawatan Kabupaten Polewali Mandar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa *pandemi covid-19* di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.

## **C. Tujuan Penelitian**

## **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021.

## **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui hubungan prestasi dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021
- b. Untuk mengetahui hubungan kebijakan dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021
- c. Untuk mengetahui hubungan kondisi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021
- d. Untuk mengetahui hubungan gaji dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021
- e. Untuk mengetahui hubungan keamanan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan selama masa pandemi covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021 , yang diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

## **2. Manfaat Institusi**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar dalam rangka peningkatan dan pengembangan kinerja tenaga kesehatan.

## **3. Manfaat Praktis**

Menambah wawasan dan pengalaman, selain itu penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di bagian Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

## **4. Manfaat Untuk Penulis**

Hasil penelitian ini merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti pendidikan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibun, 2009).

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun memiliki kemampuan. Setiap orang memiliki perbedaan karakteristik yang menghasilkan unjuk kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Unjuk kerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan unjuk kerja individual sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan unjuk kerja (Nurbaeti & Hartika, 2016).

## **2. Tujuan Motivasi**

Adapun Tujuan dari motivasi yaitu (Hasibuan, 2002 dalam Pranata, 2006) :

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

- a. Teori Abraham H. Maslow

Maslow berpendapat bahwa tindakan atau tingkah laku manusia pada suatu saat ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak.

Jika pada suatu saat kebutuhan primer terpenuhi, maka orang akan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan menurut Abraham H. Maslow adalah :

- 1) Kebutuhan fisiologis Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah adanya kebutuhan pokok manusia yaitu pangan, sandang dan perumahan.
  - 2) Kebutuhan akan keamanan Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang serta jaminan keselamatan kerja.
  - 3) Kebutuhan sosial Perwujudan kebutuhan sosial antara lain adanya pengakuan akan keberadaan seseorang, penghargaan atas harkat dan martabat sebagai manusia.
  - 4) Kebutuhan penghargaan Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan harga diri, harkat dan martabat, status kedudukan, prestasi, hingga orang selalu ingin lebih baik dari orang lain.
  - 5) Kebutuhan aktualisasi diri Tampak pada keinginan untuk mengembangkan diri dan memberikan sumbangsih yang lebih bagi kepentingan organisasi melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat (Siagian, 2003).
- b. Teori Motivasi Higiene Herzberg

Teori motivasi higiene yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Herzberg

menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda (Herzberg *et al.*, 2005 dalam Andjarwati, 2015) faktor yang memotivasi (pemuas) dan faktor higiene (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

1) Pemuas

- a) Prestasi
- b) Penghargaan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Kenaikan pangkat
- f) Perkembangan

2) Ketidakpuasan

- a) Kebijakan perusahaan
- b) Pengawasan
- c) Kondisi kerja
- d) Hubungan dengan yang lain
- e) Gaji
- f) Status
- g) Keamanan kerja
- h) Kehidupan pribadi

c. Teori motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, diantaranya yaitu (Hasibun, 2009) :

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju/promosi
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) pengakuan akan prestasi.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Widodo (2015) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Arti kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung



(Wibowo, 2016). Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pendapat lain lagi menurut Gibson et.al menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Wibowo, 2016). Dari berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan proses kerja seorang pegawai atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu, guna untuk mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Dharma (2005) bahwa faktor –faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi : umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan).

Gibson (2001) dalam Suciningtyas (2019) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu :

- a. Variable individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental
- b. Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

### **3. Standar Pengukuran Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.

- b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan

Wirawan (2009) juga mengemukakan indikator mengukur kinerja, yaitu :

- a. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- b. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dan segi ketelitian dan kerapian.
- c. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- d. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- e. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- g. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya
- h. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan bare yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang handal memiliki peranan yang sangat penting. Lebih dari itu dalam kehidupan organisasi, setiap pegawai pasti menginginkan mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dalam organisasi tersebut dan ingin mendapat peluang untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Urgensi lain dari penilaian kinerja tersebut karena informasi itu kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan-kebijakan kepegawaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Menurut Khaerul Umam (2010:101) dalam Akbar (2018), mengemukakan bahwa Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### **C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan**

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 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. Jenis Tenaga Kesehatan sebagaimana paling sedikit terdiri atas:

1. Dokter atau dokter layanan primer
2. Dokter gigi
3. Perawat
4. Bidan
5. Tenaga kesehatan masyarakat
6. Tenaga kesehatan lingkungan
7. Ahli teknologi laboratorium medik
8. Tenaga gizi
9. Tenaga kefarmasian.

Tenaga non kesehatan harus dapat mendukung kegiatan ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi, dan kegiatan operasional lain di Puskesmas. Tenaga Kesehatan di Puskesmas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar prosedur operasional, etika profesi, menghormati hak pasien, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja. Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas harus memiliki surat izin praktik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **D. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas**

### **1. Pengertian Puskesmas**

Puskesmas merupakan salah satu bagian dari pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mensukseskan kesehatan nasional, karena puskesmas memiliki posisi strategis yang dekat dengan masyarakat dan dapat menyentuh lapisan masyarakat paling bawah karena dari segi biaya puskesmas sangat terjangkau. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 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 di wilayah kerjanya.

Puskesmas merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan kualitas kepada perorangan (Irmawati, 2017).

## 2. Tugas dan Fungsi Puskesmas

Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Dalam melaksanakan tugas tersebut, puskesmas memiliki dua fungsi (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019) :

- a. penyelenggaraan UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat) tingkat pertama di wilayah kerjanya. UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat.
- b. penyelenggaraan UKP (Upaya Kesehatan Perseorangan) tingkat pertama di wilayah kerjanya. UKP adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan

### E. Tinjauan Umum Tentang *Covid-19*

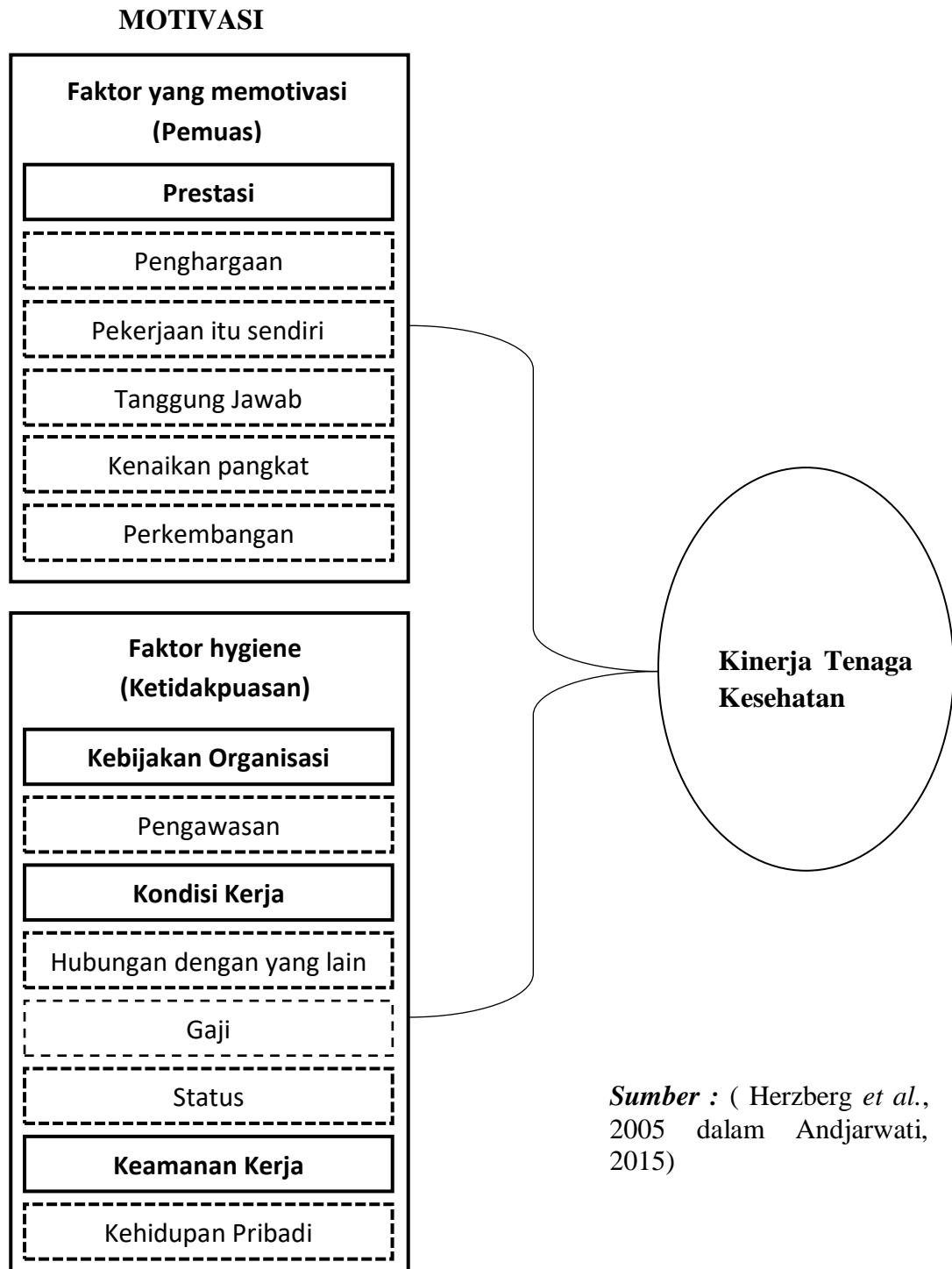
Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2). SARS-CoV-2 merupakan coronavirus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia (Kemenkes RI, 2020). Penyakit coronavirus (COVID-19) dinyatakan sebagai pandemi oleh World

Health Organization pada 11 Maret 2020 karena penyebaran virus ini di seluruh dunia sangat cepat, sehingga memicu peningkatan tanggap darurat di seluruh dunia. Manifestasi klinis yang ditimbulkan virus ini sangat bervariasi, dengan sebagian besar pasien memiliki gejala saluran pernapasan (Nurcahyo & Nurbianto, 2020).

Secara umum, penularan paling efektif virus Corona antarmanusia adalah droplet atau cairan yang dikeluarkan saat batuk atau bersin serta yang menempel di benda sekitar. Penularan antarmanusia yang terjadi dengan masif membuat pembatasan jarak dan sosial harus dilakukan dengan ketat. Oleh karena itu, upaya preventif perlu dilakukan dengan menjaga jarak berkisar 1- 2 meter. Cairan yang mengandung virus Corona yang keluar melalui batuk atau bersin dapat menempel di bagian mulut atau hidung seseorang, kemudian terhirup saat mengambil napas dan masuk ke paru-paru.



## F. Kerangka Teori



## G. Sintesa Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Sintesa Penelitian**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Peneliti		Metode	Variabel	Hasil Penelitian	Keterangan
1	Festy Debora Umpung, Junita Maja Pertiwi, dan Grace Ester Caroline Korompis (2020)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19		penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi potong lintang	kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, hubungan interpersonal dan motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja yaitu nilai sig. sebesar 0,000, nilai r hitung (correlation coefficient) sebesar 0,615. Nilai sig. sebesar 0,000 (&lt; 0,05) berarti terdapat hubungan kompensasi dengan motivasi</li> <li>- Hubungan kondisi kerja dengan motivasi kerja yaitu nilai sig. sebesar 0,000, nilai r</li> </ul>	Jurnal

						<p>hitung (correlation coefficient) sebesar 0,731. Nilai sig. sebesar 0,000 (<math>&lt; 0,05</math>) yang berarti terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai r hitung (correlation coefficient) sebesar 0,723. Nilai sig. sebesar 0,000 (<math>&lt; 0,05</math>) yang berarti terdapat hubungan antara kebijakan dengan motivasi kerja.</li><li>- Hubungan antara hubungan interpersonal dengan</li></ul>	
--	--	--	--	--	--	--	--

						<p>motivasi kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai r hitung (correlation coefficient) sebesar 0,474. Nilai sig. sebesar 0,000 (<math>&lt; 0,05</math>) yang berarti terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja</p>	
2	<p>Masnah, Abidin, Darmawan Ukkas (2020)</p>	<p>Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi</p>		<p>metode penelitian analitik dengan desain penelitian observasi onal dengan pendekatan n cross</p>	<p>Motivasi kerja, kepuasan kerja, masa kerja, kinerja tenaga kesehatan</p>	<p>ada hubungan antara motivasi kerja (<math>\rho = 0,01</math>), Kepuasan kerja (<math>\rho = 0,02</math>), Masa kerja (<math>\rho = 0,036</math>) dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Pare-pare</p>	<p>Jurnal</p>

		Kota Parepare		sectional study			
3	Ari Kristiana, Muhammad Syaifulloh, dan Slamet Bambang Riono (2020)	Analisa Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rsu Islami Mutiara Bunda		Jenis penelitian ini adalah adalah Kuantitatif. Metode Pengumpulan Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebar Kuesioner /Angket Skala	Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSU Islami Mutiara Bunda dengan memberikan pengaruh sebesar 27.1%</li> <li>- Terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara Pemberian gaji terhadap Kinerja karyawan RSU Islami Mutiara Bunda dengan memberikan pengaruh sebesar 35.37%</li> </ul>	Jurnal
4	Vivit	Hubungan		penelitian	Kinerja	terdapat hubungan variabel	Skripsi

	Andelina (2018)	Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar		kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional	petugas kesehatan, fisiologis, keamanan kerja dan penghargaan	fisiologis ( $p=0,000$ ), Keamanan Kerja ( $p=0,000$ ) dan Penghargaan Kerja( $p=0,046$ ) terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi.	
5	Anggun Chintami Tri Bintang Nararia (2018)	Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utara Medan		penelitian asosiatif kausal	Gaji, disiplin kerja, kinerja pegawai	secara parsial variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai variable gaji yaitu ( $0,036 < 0,05$ dan thitung $1,889 > ttabel 1,666$ ), sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai variabel disiplin kerja yaitu ( $0,000 < 0,05$ dan thitung $1,666 > ttabel 1,666$ ), Secara simultan variabel gaji dan disiplin kerja	Skripsi

						berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai (0,002 < 0,05 dan fhitung 101,290 > ftabel 3,12).	
6	Jovan Adriel Alim , Bryant Hebert Ongkojoyo, dan Herry Pintardi Chandra (2020)	Motivasi Pekerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Surabaya				Hasil dari analisa menunjukkan bahwa faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi pekerja di high rise building diikuti oleh faktor pekerja yang suspek/sakit covid-19 gaji tetap dibayarkan, tunjangan sakit, alat pelindung (masker) yang demikian harus disediakan tanpa membebankan biaya apa pun kepada pekerja, pengakuan negatif covid-19.	

						<p>Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja pada proyek low rise building adalah faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara, pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan, tunjangan sakit, pengakuan negatif COVID-19, pemberian vitamin, dan nutrisi.</p>	
7	Hartanto Susi, Hendrian Yusni, dan Maulida (2018)	Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor		Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Kondisi kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kondisi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJKN Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau dengan nilai <math>R^2 =</math></li> </ul>	Jurnal



		Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau				<p>43,7%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJKN Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau dengan nilai <math>R^2 = 37,2\%</math>.</li> <li>- disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJKN Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau dengan nilai <math>R^2 = 32,1\%</math></li> <li>- Terdapat pengaruh antara kondisi kerja, motivasi, dan disiplin</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--	---	--

						kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah DJKN Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau dengan nilai Adjusted $R^2 = 66,3\%$ .	
8	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang		penelitian asosiatif	Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja	Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap instalasi gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.	Jurnal
9	Tria Indriani Dian	Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah		penelitian kuantitatif dengan	Pengalaman kerja, upah, kesejahteraan	variabel pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan berpengaruh	Jurnal

	Lestari, Abdul Kodir Djaelani, Arini Fitria Mustapita (2021)	Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhanda Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta		pendekatan deskriptif	, kinerja	secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bhanda Ghara Reksa logistics	
10	Zulhelmi, Zakiyudd, Jun Musnadi Is, dan Cut Nabilla Keisha (2021)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Jeuram Kecamatan Seunagan		desain survey analitik dengan pendekatan cross sectional survey	pencapaian, tanggung jawab, kondisi kerja, imbalan, dan kinerja perawat	adanya hubungan yang signifikan antara faktor pencapaian (Pvalue = 0,030 < $\alpha$ = 0,05), tanggung jawab (Pvalue = 0,030 < $\alpha$ = 0,05), kondisi kerja (Pvalue = 0,013 < $\alpha$ = 0,05), imbalan (Pvalue = 0,017 < $\alpha$ = 0,05)	Jurnal

		Kabupaten Nagan Raya				dengan kinerja perawat.	
11	Nanda Prasetya Utama (2017)	Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai		Survei dan pendekatan kuantitatif.	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efektivitas Kerja Pegawai	motivasi kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun variabel disiplin kerja merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai .	
12	(Hetii Rusifianti Putri (2018)	Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018		kuantitatif dengan design cross sectional	Motivasi kerja dan kinerja perawat	sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja cukup (74,7%) dan kinerja perawat sebagian besar mempunyai kinerja cukup (77%). Dari hasil uji spearman's rho terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawati nap RSI Siti Aisyah Madiun	Skripsi

						didapatkan nilai r 0,229 dan nilai p 0,42 yang artinya antara motivasi kerja dan kinerja ada hubungan yang signifikan.	
13	Hedi Teja Hendrian, Saryomo, dan Asep Setiawan (2019)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya		kuantitatif dengan metode analitik dan pendekatan cross sectional	Motivasi perawat dan kinerja perawat	terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai p-value 0,017 karena $< \alpha (0,05)$ .	Jurnal
14	Adysta Primelia dan Ahmad Ahid Mudayana (2014)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta		penelitian analitik dengan pendekatan cross-sectional	Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, kinerja	terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja dengan p-value sebesar 0,025. Terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja dengan p-value sebesar 0,028.	Jurnal

15	Rezki Fatma Kusumawati (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsu Darmayu Ponorogo Tahun 2018		penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional	Motivasi kerja dan kinerja karyawan	sebagian besar karyawan di RSUD Darmayu Ponorogo memiliki motivasi kerja tidak baik dengan kinerja karyawan rendah. Hasil uji korelasi Chi-Square menunjukkan nilai p value $0,031 < \alpha 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil koefisien korelasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,276 yang berarti keeratan hubungan lemah.	Skripsi
16.	Eka Suci Daniyanti, Agus Putra Murdani, Siti Rubiyanti (2018)	Hubungan motivasi terhadap kinerja Petugas kesehatan : studi kasus Puskesmas		Penelitian Ini Menggunakan Kuisoner tipe Checklist	Motivasi kerja	Terdapat hubungan antara motivasi dan Kinerja Di Puskesmas Kalibarukulon. Motivasi didasari oleh semangat kerja yang dimiliki oleh para Pegawai	Jurnal

		Kalibarukulon, Banyuwangi					
17.	Ratih Nur Indah HRP (2018)	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kotapinang Kecamatan Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2018		Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat Kuantitatif dengan pendekatan potong lintang (Cross- Sectional	Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Pencapaian, Pengakuan, kinerja pegawai	Adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Kotapinang.	Skripsi

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

#### **A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti**

Kinerja adalah hasil dan proses kerja seorang tenaga kesehatan atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu, guna untuk mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja tenaga kesehatan tentunya dipengaruhi oleh motivasi yang didapatkan. Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan insensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Secara sederhana motivasi menciptakan semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat

Menurut Herzberg ada dua factor penting yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu faktor yang memotivasi (pemuas) dan faktor higiene (faktor ketidakpuasan) . Hal ini cukup penting diteliti untuk mengetahui kinerja tenaga kesehatan dengan melihat antara lain prestasi, kebijakan organisasi, kondisi kerja, gaji, dan keamanan kerja yang merupakan variabel yang diteliti dengan uraian sebagai berikut:

- Prestasi, yaitu suatu dorongan yang ada pada setiap orang untuk mencapai kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal
- Kebijakan organisasi, yaitu rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar dalam pelaksanaan pekerjaan.