

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Haderi, S. M. S. Al, Ahmad, F. Bin, Jaaffar, A. R., Walter, J., & AIDouis, G. A. A. (2017). Employee job security and performance relationship in developing economy through employee engagement: Critical analysis with PLS-SEM. *International Journal of Economic Research*, 14(19), 133–147.
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amalia, Syarah dan Fakhri, Mahendra. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*. Vol. 10, No. 2 (hlm. 119-127).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45--54.
- Anggun Chintami Tri Bintang Nararia. (2018). Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utara Medan. *Skripsi*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Arisandy, W. (2015). Strategi Dinas Kesehatan dalam Meningkatkan Kualitas

Pelayanan Kesehatan melalui Metode CRC (Citizen Report Card) di Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 3(2), 12–23.

Daniyanti, E. S., Murdani, A. P., & Rubiyanti, S. (2018). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan: Studi Kasus Puskesmas Kalibarukulon, Banyuwangi. *Ikesma*, 14(1), 19-24.

Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.

Fikrayana. (2020). Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar Tahun 2020. *Skripsi*

Hasibun, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.

Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciba Vision Batam. *Bening*, 7(2), 282294.

Hendrian, H. T., Saryomo;, & Setiawan, A. (2019). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. *Healthcare Nursing Journal*, 1(May), 2–3.

Heti Rusifianti Putri. (2018). Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018. *Skripsi*.

- Hikmatiah, N. S., et al. (2020). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Pelaihari Tahun 2020*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25.
<https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Ilmi, A.I.H. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021. *Skripsi*
- Indriani, T., Lestari, D., & Djaelani, A. K. (n.d.). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. 2020*, 70–82.
- Irmawati, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu. *Katalogis*, 5(1), 188–197.
- Jovan Adriel Alim , Bryant Hebert Ongkojoyo, dan H. P. C. (2020). *Motivasi Pekerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Surabaya*. 49–56.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kecamatan, J., Kabupaten, S., & Raya, N. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Jeuram Kecamatan Seunagan Kabupaten Nagan Raya*. 1(1), 1–8.

- Kemenkes RI. (2020). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus deases (Covid-19). In *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia* (Vol. 5).
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., Riono, S. B., Setiabudi, U. M., Setiabudi, U. M., & Setiabudi, U. M. (2020). *Analisa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rsu islami mutiara bunda*. 16, 104–114.
- Kusumawati, R. F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsu Darmayu Ponorogo Tahun 2018. *Skripsi*.
- Masnah, Abidin, & Ukkas, D. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/393>
- Masuku, D. 2016. Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 9(4), 197-204
- Nurbaeti, N., & Hartika, H. (2016). Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu Motivation Of Health Workers In Walenrang Community Health Center Luwu Regency. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 10(2), 65–70. <http://journal-old.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/480>
- Nurchahyo, W. I., & Nurbianto, G. (2020). Pemilihan Anestesi Regional dan Anestesi Umum Untuk Pasien COVID-19 Sebagai Upaya Mengurangi Risiko Penularan. *JAI (Jurnal Anestesiologi Indonesia)*, 12(2), 37–46.

<https://doi.org/10.14710/jai.v12i2.30757>

Nuriana, S. (2019). Hubungan Karakteristik Individu, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di BNNP Sulawesi Selatan. *Skripsi*

Nursalam. 2014. Manajemen Keperawatan. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.

Marsuqi, W. (2014). Hubungan kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Balung Jember. *Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember.*

Menkes, RI (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. *Puskesmas, Nomor 65(879), 2004–2006.*

Panudju, A 2004, ‘Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang’, *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Sriwijaya.*

Pranata, A. W. dan F. D. (2006). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat. *Seminar Nasional Dan Call For Papers UNIBA, 81–93.*

Pratiwi, I. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng Dan

DIY). *Skripsi*

Primelia, A., & Mudayana, A. A. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. *Universitas Ahmad Dahlan*, 1–8.

Ratih. 2008. Faktor Motivasi Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Salewangan Maros. *Skripsi*

Rismawati., 2015. Analisis Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Balai Kesehatan Mata Masyarakat Kota Makassar Tahun 2015. *Skripsi*. Makassar : Universitas Hasanuddin.

Rochmat Saefudin. (2016). Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Kelurahan di Kota Banjar. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Santi Suciningtyas, A. S. dan S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Bidan Puskesmas Se-Kec. Pamalang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Sondang Siagian. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian*

Journal of Public Health and Community Medicine, 1, 18–27.

Utama, N. P. (n.d.). *Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.* 45–58.

Vivit Andelina. (2018). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar. *Skripsi.*

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). Rajagrafindo Persada.

Widodo, siuparno eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Salemba.

Woran, I. L., Tucunan, A. A., & Maramis, F. R. (2019). Hubungan antara supervisi dan keamanan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan. *KESMAS, 7(5).*

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

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

No Urut Responden :

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis kelamin : Perempuan / Laki-laki
- d. Pendidikan terakhir :

PETUJUK PENGISIAN

- a. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
- b. Beri tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban dari setiap pertanyaan, dengan ketentuan sebagai berikut
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Prestasi

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Di masa Pandemi Covid-19 pimpinan memberikan penghargaan kepada tenaga kesehatan yang berprestasi				
2.	Di masa Pandemi Covid-19 dukungan dan penghargaan dari sesama rekan kerja perlu dalam pelaksanaan pekerjaan Anda				
3.	Di masa Pandemi Covid-19 atasan dan rekan sesama tenaga kesehatan menghargai kinerja Anda				
4.	Di masa Pandemi Covid-19 Anda meningkatkan kinerja untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang baik				
5.	Di masa Pandemi Covid-19 promosi jabatan memotivasi Anda dalam melakukan pekerjaan				

Kuesioner Kebijakan Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Anda memahami kebijakan yang diterapkan puskesmas di masa Pandemi Covid-19				
2.	Anda memahami kebijakan kerja untuk tenaga kesehatan yang diterapkan puskesmas di masa Pandemi Covid-19				
3.	Anda mengikuti segala aturan yang diterapkan oleh puskesmas di masa Pandemi Covid-19				
4.	Kebijakan yang diterapkan Puskesmas di masa Pandemi Covid-19 mampu meningkatkan kinerja Anda				
5.	Aturan yang diterapkan puskesmas di masa Pandemi Covid-19 tidak mengurangi kinerja Anda				

Kuesioner Kondisi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Di masa Pandemi Covid-19 kondisi pekerjaan Anda sangat menyenangkan				
2.	Dalam melaksanakan tugas di masa Pandemi Covid-19 Anda mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan tenaga kesehatan lainnya				
3.	Di masa Pandemi Covid-19 ruang tempat Anda bekerja selalu bersih dan memiliki ventilasi udara yang nyaman				
4.	Di masa Pandemi Covid-19 kondisi penataan ruangan saat anda bekerja telah sesuai dengan protocol kesehatan				
5.	Di masa Pandemi Covid-19 fasilitas/peralatan kerja yang didapatkan sangat lengkap untuk mendukung setiap pekerjaan Anda				

Kuesioner Gaji

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Di masa Pandemi Covid-19 Pemberian gaji di puskesmas telah sesuai dengan beban kerja Anda				
2.	Di masa Pandemi Covid-19 Pemberian gaji di puskesmas telah sesuai dengan jabatan Anda				
3.	Di masa Pandemi Covid-19 Pemberian gaji di puskesmas selalu tepat waktu				
4.	Di masa Pandemi Covid-19 jumlah gaji yang Anda terima sesuai dengan harapan Anda				
5.	Di masa Pandemi Covid-19 jumlah gaji yang Anda terima memberi pengaruh motivasi dalam bekerja				

Kuesioner Keamanan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Di masa Pandemi Covid-19 pimpinan harus memperhatikan keselamatan kerja Anda				
2.	Di masa Pandemi Covid-19 jaminan keamanan yang diberikan selama Anda melaksanakan tugas dan tanggungjawab cukup baik				
3.	Penerapan keselamatan kerja yang berkualitas dimasa Pandemi Covid-19 akan meningkatkan produktifitas kerja Anda				
4.	Lingkungan kerja Anda berpengaruh dengan kesejahteraan				
5.	Di masa Pandemi Covid-19 Fasilitas yang diberikan pada anda saat bekerja sesuai dengan kebutuhan				

Kuesioner Kinerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan harus bekerja dengan kualitas kerja yang baik				
2.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja				
3.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang sudah ditetapkan				
4.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan mampu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target				
5.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya				

6.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan dapat melaksanakan tugasnya dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan				
7.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan				
8.	Di masa Pandemi Covid-19 setiap tenaga kesehatan mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasan dan rekan kerja				
9.	Di masa Pandemi Covid-19 kehadiran tenaga kesehatan sangat penting dalam penegakan disiplin kerja				
10.	Di masa Pandemi Covid-19 tenaga kesehatan harus hadir tepat waktu di puskesmas setiap jam kerja				

Lampiran 2. Analisis Data Penelitian

Frequencies

Statistics										
		Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Prestasi	Kebijakan Organisasi	Kondisi Kerja	Gaji	Keamanan Kerja	Kinerja
N	Valid	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	10	17.5	17.5	17.5
	31-40 Tahun	31	54.4	54.4	71.9
	41-50 Tahun	13	22.8	22.8	94.7
	>50 Tahun	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	24.6	24.6	24.6
	Perempuan	43	75.4	75.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3-D4	26	45.6	45.6	45.6
	S1	28	49.1	49.1	94.7
	S2	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Prestasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	42	73.7	73.7	73.7

	Kurang	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Kebijakan Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	47	82.5	82.5	82.5
	Kurang	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Kondisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	36	63.2	63.2	63.2
	Kurang	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	47	82.5	82.5	82.5
	Kurang	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Keamanan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	44	77.2	77.2	77.2
	Kurang	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	45	78.9	78.9	78.9
	Kurang	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Prestasi * Kinerja	57	100.0%	0	0.0%	57	100.0%
Kebijakan Organisasi * Kinerja	57	100.0%	0	0.0%	57	100.0%
Kondisi Kerja * Kinerja	57	100.0%	0	0.0%	57	100.0%
Gaji * Kinerja	57	100.0%	0	0.0%	57	100.0%
Keamanan Kerja * Kinerja	57	100.0%	0	0.0%	57	100.0%

Prestasi * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			Cukup	Kurang	
Prestasi	Cukup	Count	37	5	42
		% within Prestasi	88.1%	11.9%	100.0%
		% of Total	64.9%	8.8%	73.7%
	Kurang	Count	8	7	15
		% within Prestasi	53.3%	46.7%	100.0%
		% of Total	14.0%	12.3%	26.3%
Total	Count	45	12	57	
	% within Prestasi	78.9%	21.1%	100.0%	
	% of Total	78.9%	21.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.036 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	6.080	1	.014		
Likelihood Ratio	7.281	1	.007		
Fisher's Exact Test				.009	.009
N of Valid Cases	57				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,16.

b. Computed only for a 2x2 table

Kebijakan Organisasi * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			Cukup	Kurang	
Kebijakan Organisasi	Cukup	Count	42	5	47
		% within Kebijakan Organisasi	89.4%	10.6%	100.0%
		% of Total	73.7%	8.8%	82.5%
	Kurang	Count	3	7	10
		% within Kebijakan Organisasi	30.0%	70.0%	100.0%
		% of Total	5.3%	12.3%	17.5%
Total	Count	45	12	57	
	% within Kebijakan Organisasi	78.9%	21.1%	100.0%	
	% of Total	78.9%	21.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17.482 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.093	1	.000		
Likelihood Ratio	14.598	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
N of Valid Cases	57				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,11.

b. Computed only for a 2x2 table

Kondisi Kerja * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			Cukup	Kurang	
Kondisi Kerja	Cukup	Count	33	3	36
		% within Kondisi Kerja	91.7%	8.3%	100.0%
		% of Total	57.9%	5.3%	63.2%
	Kurang	Count	12	9	21
		% within Kondisi Kerja	57.1%	42.9%	100.0%
		% of Total	21.1%	16.7%	37.8%

	% of Total	21.1%	15.8%	36.8%
Total	Count	45	12	57
	% within Kondisi Kerja	78.9%	21.1%	100.0%
	% of Total	78.9%	21.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.511 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	7.548	1	.006		
Likelihood Ratio	9.336	1	.002		
Fisher's Exact Test				.005	.003
N of Valid Cases	57				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,42.

b. Computed only for a 2x2 table

Gaji * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			Cukup	Kurang	
Gaji	Cukup	Count	41	6	47
		% within Gaji	87.2%	12.8%	100.0%
		% of Total	71.9%	10.5%	82.5%
Gaji	Kurang	Count	4	6	10
		% within Gaji	40.0%	60.0%	100.0%
		% of Total	7.0%	10.5%	17.5%
Total	Total	Count	45	12	57
		% within Gaji	78.9%	21.1%	100.0%
		% of Total	78.9%	21.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.069 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	8.409	1	.004		
Likelihood Ratio	9.310	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.003

N of Valid Cases	57			
------------------	----	--	--	--

- a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,11.
b. Computed only for a 2x2 table

Keamanan Kerja * Kinerja

Crosstab

			Kinerja		Total
			Cukup	Kurang	
Keamanan Kerja	Cukup	Count	41	3	44
		% within Keamanan Kerja	93.2%	6.8%	100.0%
		% of Total	71.9%	5.3%	77.2%
	Kurang	Count	4	9	13
		% within Keamanan Kerja	30.8%	69.2%	100.0%
		% of Total	7.0%	15.8%	22.8%
Total	Count	45	12	57	
	% within Keamanan Kerja	78.9%	21.1%	100.0%	
	% of Total	78.9%	21.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	23.519 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	19.914	1	.000		
Likelihood Ratio	20.718	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
N of Valid Cases	57				

- a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,74.
b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 3. Persuratan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658
E-mail : fkmu@unhas@gmail.com, website: www.https/fkm.unhas.ac.ad

Nomor : 7391/UN4.14.8/PT.01.04/2021
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

26 Agustus 2021

Yang Terhormat

Bapak Bupati Polewali Mandar
Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
di- Polman

Dengan hormat, Kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Sehubungan dengan itu, Kami mohon bantuan Bapak kiranya dapat memberikan izin untuk penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Andini Yusroini
Stambuk : K011171332
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Departemen : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Judul Penelitian : **Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021**
Lokasi Penelitian : Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar
Pembimbing Skripsi : 1. Muh. Yusri Abadi, S.KM, M.Kes
2. Dr. H. Muh. Alwy Arifin, M.Kes

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.


Pan Dekan,
Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat,
Dr. Suriah, S.KM., M.Kes
NIP. 197405202002122001

Tembusan :

1. Dekan FKM Unhas sebagai laporan
2. Kepala DPM PTSP Kab. Polman
3. Para Pembimbing Skripsi



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Manunggal NO. 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/653/PL/DPMTSP/IX/2021

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Izin Penelitian;
 2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
 3. Memperhatikan :
 - a. Surat Permohonan Sdr ANDINI YUSROINI
 - b. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : B-0658/Kesbangpol/B.1/410.7/IXI/2021, Tgl. 03-09-2021

MEMBERIKAN IZIN

Kepada :

Nama	: ANDINI YUSROINI
NIM/NIDN/NIP/NPn	: K011171332
Asal Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS HASANUDDIN
Fakultas	: KESEHATAN MASYARAKAT
Jurusan	: KESEHATAN MASYARAKAT
Alamat	: TUMPILING KEC. WONOMULYO KAB. POLMAN

Untuk melakukan Penelitian di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar, yang dilaksanakan pada Bulan September s/d Oktober 2021 dengan Proposal berjudul "HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN SELAMA MASA PANDEMIC COVID-19 DI PUSKESMAS PERAWATAN PELITAKAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR TAHUN 2021"

Adapun Rekomendasi ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Penelitian kepada Bupati Polewali Mandar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar
Pada Tanggal, 7 September 2021

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**



Dr. MUJAHIDIN, M.Si
Pangkat Pembina Utama Muda
NIP. 19660606 199803 1 014

Tembusan:
Unsur Forkopinda di tempat;



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS PERAWATAN PELITAKAN
Jln. Bhakti Husada No. 31 Kelurahan Pelitakan, Kec. Tapango



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/113 / PKM-PLTK /10/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ns. Hj. Relawati, S. Kep, M.Kes
NIP : 197709292006042030
Pangkat : Penata Tk.I / III d
Jabatan : Plt. Kepala Puskesmas
Unit Kerja : PKM Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar

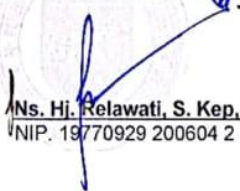
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Andini Yusroini
NIM : K011171332
Asal Perg. Tinggi : Universitas Hasanuddin Makassar
Jurusan : Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Telah melaksanakan penelitian di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar mulai September - Oktober 2021 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul "**Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Selama Masa *Pandemic Covid-19* di Puskesmas Perawatan Pelitakan Kabupaten Polewali Mandar Tahun 2021**"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Pelitakan, 02 Oktober 2021
Plt. Ka. UPTD Puskesmas Perawatan Pelitakan


Ns. Hj. Relawati, S. Kep, M. Kes
NIP. 19770929 200604 2 030

Lampiran 4 Dokumentasi







Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup Penulis



A. IDENTITAS

Nama : Andini Yusroini

Tempat/Tanggal Lahir : Tumpiling, 17 September 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : PK VII, Lr 11. Pondok Aisyah Habibi

Email/No. HP : andiniyusroini17@gmail.com/082333396939

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK : TK Alimuddiniyah Tumpiling
2. SD : SD Negeri 011 Tumpiling
3. SMP : SMP Negeri 2 Wonomulyo
4. SMA : SMA Negeri 1 Wonomulyo

5. Perguruan Tinggi : Program Sarjana Jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, tahun masuk 2017

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Staff Bidang Advokasi KPM-PM (Kesatuan Pelajar Mahasiswa Polewali Mandar) Cabang Wonomulyo Periode 2018-2019
2. Anggota Divisi Hubungan Masyarakat PIK-Heart (Pusat Informasi dan Konseling Health Education of Reproductive Teenagers) Universitas Hasanuddin Periode 2018-2019
3. Anggota Bidang PPPA (Penelitian, Pengembangan, dan Pembinaan Anggota) Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Cabang Makassar Timur Periode 2018-2019
4. Anggota Divisi Dana dan Kewirausahaan HAPSC (Health Administration and Policy Student Community) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Periode 2019-2020
5. Koordinator Komisi 1 Mapperwa (Majelis Permusyawaratan Mahasiswa) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Periode 2019-2020
6. Sekretaris Bidang PPPA (Penelitian, Pengembangan, dan Pembinaan Anggota) Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Kesehatan Masyarakat Unhas Cabang Makassar Timur Periode 2019/2020

7. Anggota Divisi Kemahasiswaan HAPSC (Health Administration and Policy Student Community) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Periode 2020/2021
8. Ketua Maperwa (Majelis Permusyawaratan Mahasiswa) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Periode 2020-2021
9. Anggota MPK-PK (Majelis Pengawas dan Konsultasi Pengurus Komisariat) Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Kesehatan Masyarakat Unhas Cabang Makassar Timur Periode 2020-2021
10. Anggota Bidang Kaderisasi dan Pengembangan Sumber Daya Anggota LKMI (Lembaga Kesehatan Mahasiswa Islam) Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Makassar Timur Periode 2021/2022
11. Anggota Divisi Volunteer Komunitas Relawan Pendidikan Indonesia Periode 2022-2023