

SKRIPSI
HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI PUSKESMAS JUMPANDANG BARU KOTA MAKASSAR
TAHUN 2021

MULIANA

K011171039



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

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI PUSKESMAS JUMPANDANG BARU KOTA MAKASSAR
TAHUN 2021**

Disusun dan diajukan oleh

**MULIANA
K011171039**

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 14 Oktober 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

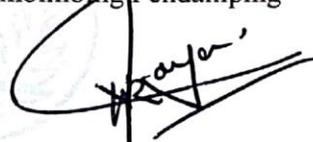
Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH
Nip. 195311101986011001

Pembimbing Pendamping



Ir. Nurhayani, M. Kes
Nip. 196107291987022001

Ketua Program Studi,



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

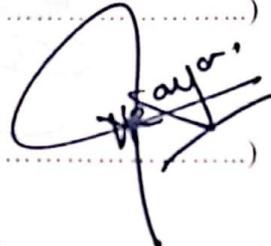
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis
Tanggal 14 Oktober 2021.

Ketua : Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH


(.....)

Sekretaris : Ir. Nurhayani, M. Kes


(.....)

Anggota :

1. Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS


(.....)

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


(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muliana

Nim : K011171039

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Departemen : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

No. Hp : 082291547230

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa judul skripsi **“Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar Tahun 2021”** benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambilan tulisan atau karya orang lain. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 17 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan


Muliana

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Muliana

“Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar Tahun 2021”

(xiii + 110 halaman + 13 tabel + 6 Lampiran)

Motivasi adalah sebuah pendorong bagi seseorang dalam berperilaku. Dalam sebuah organisasi kerja sama yang baik antara pemimpin, lingkungan kerja dan pekerja mampu memberikan dorongan agar pekerja semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* berupa kinerja yang memuaskan. Motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar yaitu sebanyak 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Metode Total Sampling. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan variabel, gaji ($p=0,04$), kondisi kerja ($p=0,008$), keselamatan kerja ($p=0,007$), kesejahteraan ($p=0,04$), dan solidaritas ($p=0,003$) terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan bagi para tenaga kesehatan puskesmas Jumpandang Baru Kota agar lebih meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga kinerja dapat lebih meningkat, serta untuk pihak puskesmas agar memperhatikan kondisi tempat bekerja di puskesmas.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Tenaga Kesehatan

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy*

Muliana

***“The Relationship between Motivation and Performance of Health Workers
At the New Jumpandang Health Center Makassar City in 2021”
(xiii + 110 pages + 14 tables + 6 Appendices)***

Motivation is a motivation for someone to behave. In an organization, good cooperation between leaders, the work environment, and workers are able to provide encouragement so that workers improve performance in producing outputs in the form of satisfactory performance. Motivation is given as a driving force for employees to improve their abilities, expertise, skills, energy and time in carrying out various activities that are their responsibility

This study aims to determine the relationship between motivation and performance of health workers. This type of research is a quantitative research using a cross sectional design. The total population in this study were all health workers at the Public health center Jumpandang Baru, Makassar City, as many as 44 people. Sampling was carried out using the Total Sampling Method. Based on the results of the study, it was found that there were relationship variables, salary ($p = 0.04$), working conditions ($p = 0.008$), work safety ($p = 0.007$), welfare ($p = 0.04$), and solidarity ($p = 0.003$) on the performance of health workers at the health center Jumpandang Baru.

Based on the results of the study, it is recommended for health workers at the Jumpandang Baru City Health Center to further increase their work motivation so that performance can be further improved, as well as for the Puskesmas to pay attention to the conditions of the workplace in the health center.

Keywords : Motivation, Performance, Health Workers

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Sang Pemilik dunia dan seisinya, tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nyalah kita patut memohon dan berserah diri karena berkat Rahmat, Hikmat dan Karunia-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan hasil penelitian skripsi ini dengan judul **“Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar Tahun 2021”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang diajukan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin. Teriring salam dan shalawat kepada manusia tauladan seluruh umat ciptaan-Nya, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang istimewa bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda **Liming** dan Ibunda **Saha** yang telah membesarkan, mendidik membimbing, dan senantiasa memberikan dukungan moral maupun materil, sengan, kasih sayang, doa dan restu yang selalu mengiringi tiap langkah penulis sehingga bisa sampai ke titik ini, serta kepada saudara saya yang selalu menghibur dan keluarga besar yang selalu menjadi sumber motivasi kuat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Melalui kesempatan ini pula, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin
2. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes, M.Med.Ed sebagai Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes selaku ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Hasanuddin

4. Bapak Prof. Dr. H. Indar, MPH selaku Pembimbing I dan Ibu Ir. Nurhayani, M. Kes selaku Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran memeriksa dan memberikan saran agar penulisan skripsi ini lebih baik.
5. Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS selaku penguji dari Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dan A. Muflihah Darwis, S. KM, M. Kes yang telah banyak memberikan masukan guna penulisan skripsi yang lebih baik.
6. Seluruh dosen Universitas Hasanuddin yang telah bersedia mengajar dan membimbing penulis selama menjalani studi di kampus Universitas Hasanuddin Makassar.
7. Seluruh staf akademik yang banyak membantu selama ini.
8. Pihak Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar dan seluruh responden yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya dan senantiasa membantu administrasi pengurusan penelitian.
9. Teman-teman MABO Tiwi, Whidy, Leli, Ayu, Astrid, Vira dan Pororo yang selama ini selalu memberikan masukan dan dukungan kepada penulis.
10. Teman-teman FKM UNHAS khususnya kepada Susi, Cici, Arin yang telah banyak membantu dan menjadi tempat berbagi informasi selama penulis menyusun skripsi.
11. Teman-teman PBL POSKO 10 Desa Kampung Beru yang telah menemani sejak PBL I, PBL II dan PBL III yang senantiasa saling memberi *support* satu sama lain dalam penyelesaian skripsi masing-masing.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berjasa yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, atas segala, bantuan, doa, dan motivasi serta dukungan moril dan materil yang tulus diberikan untuk penulis selama menjalani studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan hasil penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI .Error! Bookmark not defined.	
SUMMARY	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi	11
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	20
C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan	29
D. Tinjauan Umum Puskesmas	32
E. Kerangka Teori.....	33
BAB III KERANGKA KONSEP.....	39
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti	39
B. Kerangka Konsep	41
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	42
D. Hipotesis Penelitian.....	51
BAB IV METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel Penelitian	53
D. Instrumen Penelitian.....	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Pengelolaan Data.....	54

G. Analisis Data	55
H. Penyajian Data	56
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan	71
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sintesa Penelitian.....	30
Tabel 5.1 Jumlah Staf Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar Tahun 2021.....	57
Tabel 5.2 Luas Wilayah Kerja Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar Tahun 2021.....	58
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	60
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	61
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	62
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Gaji di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	63
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	63
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Keselamatan Kerja di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	64
Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	65
Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Solidaritas Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	65

Tabel 5.11 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	66
Tabel 5.12 Hubungan Antara Gaji dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	66
Tabel 5.13 Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	68
Tabel 5.14 Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	69
Tabel 5.15 Hubungan Antara Kesejahteraan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	70
Tabel 5.16 Hubungan Antara Solidaritas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teori.....	34
Gambar 2 Kerangka Konsep.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Master Tabel

Lampiran 3 Hasil Analisis Data Penelitian

Lampiran 4 Persuratan

Lampiran 5 Dokumentasi

Lampiran 6 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, memberikan kewajiban pada negara untuk melayani dan memenuhi hak kebutuhan dasar masyarakat mengenai pelayanan publik. Pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik harus bertanggung jawab dan terus berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan Sistem Kesehatan Nasional (Undang - Undang RI Nomor 25 Pelayanan Publik, 2009).

Sistem kesehatan nasional yang ada di Indonesia diselenggarakan oleh semua komponen bangsa Indonesia secara terpadu dan saling mendukung guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional. Pada hakekatnya penyelenggaraan sistem kesehatan nasional adalah untuk meningkatkan derajat dan kualitas sumber daya manusia sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945. (Perpres Nomor 72 Sistem Kesehatan Nasional, 2012).

Organisasi memiliki sumber daya yang sangat kompleks, diantaranya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat menentukan perkembangan organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai

tujuan dari organisasi. Untuk mencapai peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif (Darmadi, 2008).

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang produktif dibutuhkan adanya motivasi sebagai faktor pendorong tercapainya pelayanan yang bermutu dalam bidang kesehatan. Sesuai yang diungkapkan Devi (2009) dalam Prihantoro (2015), bahwa dalam mewujudkan produktifitas diperlukan motivasi dan peran pemimpin dalam organisasi. Peran dan motivasi ini diharapkan mampu memberikan semangat kerja yang optimal bagi para pekerja. Sumber daya manusia yang produktif dan pemimpin yang berkontribusi aktif dalam memberikan motivasi merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi (Prihantoro, 2015).

Keberhasilan instansi kesehatan dalam mencapai suatu tujuan tidak terlepas dari peran tenaga kesehatan. Menurut *World Health Organisation* (WHO), Indonesia masuk dalam lima negara dengan motivasi tenaga kesehatan yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan oleh, tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan (Swansburg, 2010). Hasil survei Depkes RI diperoleh informasi bahwa kurangnya motivasi kerja yang muncul dari tenaga kesehatan karena mereka memiliki berbagai rintangan misalnya tidak diperhatikan secara insentif oleh pihak dinas kesehatan (Depkes RI, 2011).

Motivasi merupakan penggerak atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau bekerja sama, dengan efektif dan terintegrasi sebagai upaya untuk mencapai kepuasan. Seperti yang dikemukakan Abraham Maslow (1943) bahwa dalam organisasi pengukuran motivasi menggunakan beberapa indikator, diantaranya yang paling berpengaruh adalah indikator fisiologis, keamanan kerja, dan kebutuhan sosial. Selain indikator tersebut ada pula indikator berupa penghargaan dan aktualisasi diri (Farida & Sri, 2016).

Berdasarkan penelitian Vivit Andelina 2018 menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaji dengan kinerja tenaga kesehatan didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan *chi square* diperoleh nilai $p=0,002$, karna nilai $p<0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan yang bermakna. Kebutuhan gaji pada kinerja merupakan kebutuhan tingkat paling bawah yang merupakan salah satu pendorong kuat pada diri manusia untuk melakukan suatu pekerjaan (Andelina, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gerry tahun 2020 di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon menunjukkan bahwa ternyata ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja petugas kesehatan. Hal ini ditunjukkan dari hasil *Chi Square* dengan nilai $p=0,01$, jika nilai $p<0,05$ hal ini menunjukkan hubungan yang signifikan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Meytha 2020 dengan melihat keterkaitan variabel keselamatan kerja dan kesejahteraan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung memperoleh hasil

$p=0,00$ (keselamatan kerja) dan $p=0,004$ (kesejahteraan), karna nilai $p<0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan antara variabel keselamatan kerja dan kesejahteraan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Nurbaeti 2019 menunjukkan adanya hubungan kebutuhan solidaritas dengan kinerja pegawai yang ada di puskesmas Walenrang, diketahui berdasarkan hasil penelitian dengan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,001$ hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan solidaritas memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Walenrang. Apabila karyawan ingin dihargai di tempat ia bekerja maka selayaknya ada interaksi sosial yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Interaksi sosial yang baik antar sesama karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang baik, akrab, dan saling membantu atau tolong menolong dalam kesulitan, sehingga timbul rasa saling menghargai dan menghormati antar sesama rekan kerja (Nurbaeti & Hartika, 2019).

Para pekerja mempunyai keinginan – keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh tempat mereka bekerja, begitu pula sebaliknya organisasi tempat mereka bekerja mengharapakan untuk melakukan jenis perilaku tertentu dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pemenuhan keinginan pekerja berupa motivasi akan memberikan potensi yang positif sehingga mereka akan menggerakkan segala potensi dan kemampuan yang optimal untuk organisasi. Adanya keterkaitan antara

pekerjaan dilakukan dengan apa yang dicapai disebut dengan kinerja (Farida & Sri, 2016).

Kinerja dalam sebuah organisasi sangat berkaitan dengan motivasi. Apalagi dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka suatu organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan motivasi yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal berupa kinerja sesuai sasaran organisasi. Pencapaian kinerja yang baik diwujudkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu motivasi yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya adalah dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dengan pemenuhan tersebut maka akan tercipta kepuasan kerja. Hasil terpenuhinya keinginan atau kebutuhan seseorang melalui tindakan bekerja disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat bergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa hasil yang mereka peroleh dari pekerjaan tersebut (Lijan, 2012).

Peran tenaga kesehatan sangatlah penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Untuk itu tenaga kesehatan dituntut memiliki kualitas kinerja yang baik. Kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasinya dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki

individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya (Sutrisno, 2012).

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. Dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan masyarakat oleh puskesmas, bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Karena puskesmas bergerak pada skala pelayanan kesehatan dasar menjadikannya sebagai ujung tombak pemberi pelayanan kesehatan dimasyarakat, sehingga memberikan pengaruh dalam pembangunan kesehatan. Pembangunan kesehatan yang efektif harus didasari dengan penataan dan pengelolaan puskesmas yang baik, salah satunya adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan menciptakan kepuasan kerja. Upaya yang dapat dilakukan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah pemberian motivasi oleh para pemimpin puskesmas kepada para tenaga kesehatan sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja (Permenkes RI No.43 Pusat Kesehatan Masyarakat, 2019).

Berdasarkan pengambilan data awal di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar ada banyak program kerja atau upaya kesehatan di

Puskesmas Jumpandang Baru yang tidak mencapai target, diantaranya adalah : Tempat kerja yang memenuhi indikator PHBS dengan target 9 yang tercapai 4 (44,4%), Kegiatan intervensi pada TTU dengan target 120 yang tercapai 79 (65,8%), Kegiatan intervensi pada tempat kerja dengan target 9 yang tercapai 4 (44,4 %), Pelayanan kesehatan neonatus pertama dengan target 1224 yang tercapai 977 (79,8%), Pelayanan kesehatan anak balita (12-59 bulan) dengan target 5701 yang tercapai 4394 (77,1%), Pelayanan kesehatan remaja dengan target 3882 yang tercapai 1243 (32,0%), Pemberian tablet tambah darah pada remaja putri dengan target 906 yang tercapai 127 (14,0%), Pelayanan diare balita dengan target 1485 yang tercapai 371 (24,9%)), Semua kasus TB yang ditemukan dan diobati dengan target 180 yang tercapai 136 (75,5%), Orang yang berisiko terinfeksi HIV mendapatkan pemeriksaan HIV dengan target 1280 yang tercapai 795 (62,1%), Angka bebas jentik dengan target 10952 yang tercapai 4847 (44,3%), Imunisasi TT5 pada WUS (15-49 tahun) dengan target 15978 yang tercapai 130 (0,8%) (Puskesmas Jumpandang Baru, 2020).

Berdasarkan data diatas ada banyak program kerja atau upaya kesehatan yang tidak mencapai target. Berdasarkan hasil penelitian Andi Trinita Julinar Maulid (2019) tentang Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar mengatakan adanya hubungan bermakna antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

Oleh karena itu motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, diharapkan ketika motivasi yang diberikan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja para tenaga kesehatan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini diberi judul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar Tahun 2021”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang maka dapat di defenisikan masalah yang hendak dikaji dan ditelaah oleh penulis yaitu :

1. Bagaimana hubungan kebutuhan gaji dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
2. Bagaimana hubungan kondisi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
3. Bagaimana hubungan kebutuhan keselamatan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
4. Bagaimana hubungan kebutuhan kesejahteraan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
5. Bagaimana hubungan kebutuhan solidaritas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan Kebutuhan gaji dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan kondisi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan Kebutuhan keselamatan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan Kebutuhan kesejahteraan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.
- e. Untuk mengetahui hubungan Kebutuhan solidaritas dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi terkait, mengenai pengembangan kinerja tenaga kesehatan dan produktivitas kerja di Puskesmas Jumpang Baru Kota Makassar.

2. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam penelitian tentang kinerja tenaga kesehatan dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya untuk dijadikan bahan masukan dalam pembuatan skripsi selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman berharga dalam memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kinerja tenaga kesehatan terkait dengan motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian daya penggerak dilakukan kepada pegawai agar pegawai bekerja keras, efektif, dan untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007).

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Seseorang akan mau melakukan suatu perbuatan apabila ada dorongan untuk melakukan perbuatan tersebut (Robbins, 2002).

Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau intensif . Dari berbagai macam definisi motivasi, Ada tiga hal penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antar kebutuhan,dorongan dan tujuan kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang secara psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi (Luthans, 2012).

2. Teori Motivasi

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan & Malayu 2007).

Salah satu teori motivasi yang paling sering kita dengar adalah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow 1943. Maslow membagi hierarki kebutuhan kepuasan menjadi lima (fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri) (Usmara, 2006).

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materil dan non materil. Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi.

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat

hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

2) *Kebutuhan rasa aman (safety needs)*

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan ditempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi, dls.

3) *Kebutuhan sosial (social needs)*

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua *sub*, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. *Sub* pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahwa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. *Sub* yang kedua mencakup antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, *prestise* (wibawa), status, reputasi, dls.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh

para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.

b. Teori Motivasi ERG Clayton P. Alderfer

Teori ini adalah penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut Alderfer dalam Robbins (2001:171), mengemukakan ada tiga hierarki dalam kebutuhan inti yaitu eksistensi (*existence*), kekerabatan atau berhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Adapun ketiga hirarki dalam kebutuhan inti tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materiil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya

2) Kebutuhan Berhubungan

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan

status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar di puaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan sosial Maslow.

3) Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat *instrinsik* untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen *instriksi* dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik - karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

c. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan (Hasibuan, 2007)

1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik

nol setelah dipenuhi Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya.

2) Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

d. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori kebutuhan Mc Clelland (*Mc Clelland's theory of needs*) dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan-rekannya. Teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan: pencapaian, kekuatan, dan hubungan (Robbins, 2002).

1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai target, berusaha keras untuk berhasil.

2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan - kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kekurangan tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007).

Dorongan dan semangat kerja yang ditimbulkan oleh motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan (Ravianto, 2008).

Motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk

mencapainya. Manusia berusaha untuk memuaskan kebutuhannya dan mereka memahami bahwa untuk memenuhi tujuan tersebut harus ada keinginan yang sangat kuat untuk mencapainya. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan suatu usaha dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan untuk mencapainya. Apabila usaha tersebut berhasil, maka kebutuhan akan menjadi kurang kuat dan motivasi juga akan berkurang. Kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai proses terjadinya motivasi kerja yang ada didalam diri seseorang (Usmara, 2006).

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2007) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan,
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan,
- 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.

Sedangkan pengelompokkan tujuan dari motivasi adalah :

- a. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).
- b. Memupuk rasa memiliki (*sence of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
- c. Meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang
- d. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* (bahasa inggris) yang berarti hasil pekerjaan (presentasi kerja). Namun sebenarnya kinerja ini mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Dengan demikian maka kinerja itu adalah berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut juga bisa dipahami kinerja itu berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Abdullah, 2014).

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Mangkunegara adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2009).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi didasarkan pada tanggung jawab dan tugas masing-masing yang telah diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar aturan yang ada (Moehariono, 2012).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja dilihat berdasarkan pencapaian pegawai dalam

melaksanakan suatu tugas/kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Irham Fahmi, 2012).

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Henry Simamora dalam (Mangkunegara, 2009).

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya

- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari tiga faktor, yaitu faktor individual, psikologis, dan organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan (Mangkunegara, 2009).

Selain faktor eksternal dan faktor internal diatas adapula faktor internal dan faktor eksternal yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Wirawan, 2009).

a. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-

faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor-faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi

c. Faktor-faktor eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokusnya untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Aziz, 2016).

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 ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi Individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja (Wibowo, 2007).

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian Kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai. Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kepuasan kerja para karyawan secara rutin dan teratur (Januari, Utami & Ruhana, 2015).

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja bertujuan untuk mengevaluasi karyawan baik saat ini maupun di masa lalu, dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM

telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas (Januari, Utami & Ruhana, 2015)

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan secara personal dan periodik, mengontrol perilaku kerja karyawan, menetapkan atau menentukan kompensasi, menetapkan dan mengukur tujuan, memfasilitasi penetapan kebijakan dalam pengurangan karyawan, dan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi (Grote, 2002).

Tujuan utama penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Sementara dalam mengelompokkan tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi tiga (Muchinsky, 2006).

- a. Administratif. Termasuk didalamnya adalah aktivitas individu misalnya kenaikan gaji, promosi, transfer, atau pemecatan.
- b. Pengembangan. Informasi penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan dalam bekerja, hal ini dapat membantu karyawan dalam menetapkan tujuan untuk peningkatan kinerja.

- c. Penelitian. Informasi penilaian kinerja sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai validitas proses seleksi dan pelatihan.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Nawawi, 2006).

5. Manfaat penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja antara lain adalah manajer dan karyawan mendapatkan umpan balik untuk memperbaiki prestasi kerja, karyawan terjamin dalam memperoleh kesempatan kerja yang adil untuk menempati posisi sesuai dengan kemampuannya, diketahui kemampuan setiap karyawan sehingga berguna dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan mereka, membantu manajer dalam pengambilan keputusan (perbaikan pemberian kompensasi, promosi karyawan yang berprestasi, demosi bagi yang kurang berprestasi, diagnosa kesalahan - kesalahan desain

kerja, evaluasi penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah berlalu dengan indikator prestasi kerja yang sangat rendah (Sugijono, 2015).

Manfaat penilaian kinerja menurut (Mathis, 2002) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
- b. Penyesuaian kompensasi. Melalui penelitian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
- c. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- e. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

- f. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan

1. Pengertian Tenaga Kesehatan

Menurut World Health Organization (WHO), pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah semua orang yang kegiatan pokoknya ditujukan untuk meningkatkan kesehatan. Mereka terdiri atas orang-orang yang memberikan pelayanan kesehatan seperti dokter, perawat, apoteker, teknisi laboratorium, manajemen, serta tenaga pendukung seperti bagian, administrasi, keuangan, sopir, dan lain sebagainya (WHO, 2006).

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. Yang termasuk dalam tenaga kesehatan menurut Undang - Undang Nomor 36 Tahun 2014 tenaga medis (dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dan dokter gigi spesialis), tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian (apoteker dan tenaga teknis kefarmasian), tenaga kesehatan masyarakat (epidemiologi kesehatan, tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, bimbingan kesehatan kerja, tenaga administrasi dan kebijakan

kesehatan, tenaga boistatistik dan kependudukan serta tenaga kesehatan reproduksi dan keluarga), tenaga kesehatan lingkungan (tenaga sanitasi lingkungan, entomology kesehatan, dan mikrobiologi kesehatan), tenaga gizi (nutrision dan dietisien), tenaga keterampilan fisik (fisioterapis, okupasi terapis, terapis wicara, dan akupuntur), tenaga keteknisan medis (perekam medis dan informasi kesehatan, teknik kardiovaskuler, teknisi pelayanan darah, refraksionis optisien / optometris, teknisi gigi, penata anastesi, terapis gigitan mulut, dan audiologis), tenaga teknik biomedika (radio grafer, elektro medis, ahli teknologi laboratorium medik, fisikawan medik, radioterapis, dan ortotik prostetik), dan tenaga kesehatan tradisional (ramuan dan keterampilan) (UU RI No 36 Tenaga Kesehatan, 2014).

Tenaga kesehatan (Nakes) merupakan salah satu aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh sebuah Rumah Sakit atau Puskesmas yang merupakan pelaksanaan pelayanan terhadap pasien. Misalnya dokter, perawat, bidang, radiografi, fisioterapis, analisis, apoteker, ahli gizi dan lainnya (Herman, 2011).

2. Mutu Tenaga Kesehatan

Secara umum kebijakan tentang tenaga kesehatan, khususnya yang berkaitan dengan kualitas suatu mutu, antara lain dapat dilihat pada peraturan pemerintah (Kementerian Kesehatan RI, 2019) tentang tenaga Pengelolaan kesehatan. Dalam PP ini antara lain dinyatakan :

- a. Tenaga kesehatan wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan yang dinyatakan dengan ijazah dari lembaga pendidikan.
- b. Setiap tenaga kesehatan dalam melakukan tugasnya berkewajiban untuk mematuhi standar profesi tenaga kesehatan.

Pada umumnya peserta didik dari hasil pendidikan tenaga kesehatan dan pelatihan kesehatan masih terbatas. Sering kali kemandirian, akuntabilitas dan daya saing tenaga tersebut masih lemah. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas institusi pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu tantangan yang penting untuk dapat menjamin tersedianya tenaga kesehatan bermutu yang diperlukan. Hal ini tersebut diatur melalui Departemen Kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2019).

3. Pembinaan Karir Tenaga Kesehatan

Pembinaan karir tenaga kesehatan antara lain dapat berupa peningkatan kemampuan teknis dan kemampuan manajerial, adanya peluang untuk menduduki jabatan tertentu, adanya peluang untuk *tour of duty dan tour of area*, serta pemberian insentif yang tepat. Peningkatan kemampuan teknis selain dapat diperoleh melalui pendidikan formal, dan berbagai pelatihan baik pelatihan teknis fungsional yang diikuti antara lain mengenai pelatihan keperawatan, imunisasi, penyakit menular, kesehatan produksi, KIA, sanitasi, dan

gizi. Pengembangan karir merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan para tenaga kesehatan sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensinya (Azwir & Ayuningtyas, 2010).

Sedangkan pelatihan manajemen antara lain meliputi pelatihan manajemen puskesmas, puskesmas pembantu (pustu), pengadaan barang dan jasa, dan manajemen mutu. Dilihat dari frekuensi pelatihan dapat di asumsikan bahwa kegiatan pembinaan karir melalui pelatihan relatif memadai. Begitu pula halnya dengan jenis pelatihan yang dilakukan sudah menunjang tugas pelayanan kesehatan yang menjadi tugas pokok puskesmas (Salamate, 2014).

D. Tinjauan Umum Puskesmas

1. Pengertian Puskesmas

Puskesmas sebagai salah satu jenis pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran dalam sistem kesehatan nasional, khususnya sistem upaya kesehatan. Bahwa penyelenggaraan puskesmas ditata ulang untuk meningkatkan aksesibilitas, keterjangkauan dan kualitas pelayanan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta menyukseskan program kesehatan sosial nasional (Permenkes RI No.75 Pusat Kesehatan Masyarakat, 2014).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di

Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011).

E. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian dalam landasan teori, maka disusunlah kerangka teori berdasarkan teori Abraham Maslow, 1943 dalam Wilson Bangun, (2012), yaitu:

MOTIVASI KERJA



Ket :

Variabel Independen :

Variabel Dependen :

TABEL 1.1
SINTESA PENELITIAN

No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode/ Variabel	Hasil	Rekomendasi
1.	Vivit Andelina (2018)	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar	Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan.	penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain <i>cross sectional</i> Gaji/ Upah, Kondisi Kerja, Keselamatan Kerja , Kesejahteraan, Prestasi Dalam Bekerja, Pengakua	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan variabel, hubungan fisiologis (p=0,000), Keamanan Kerja (p=0,000) dan Penghargaan Kerja(p=0,046) terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi.	

2	Rahmi Kurnia (2016)	Faktor-Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di puskesmas kuamang kecamatan panti tahun 2016	Untuk mengetahui faktor faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai puskesmas kuamang kecamatan panti tahun 2016	Survei analitik dengan rancangan penelitian <i>crosssectional study</i> . Tanggung Jawab, Hubungan Interpersonal, Kondisi Kerja, Pengawasan, Motivasi Kerja.	Adanya hubungan bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja hubungan interpersonal dengan motivasi kerja kondisi kerja dengan motivasi kerja dan pengawasan dengan motivasi kerja.	Peran kepemimpinan sangat diperlukan, dengan selalu menjaga komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai. Selain itu lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik didalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpinnya, serta seluruh pegawai di Puskesmas Kuamang agar dapat menerapkan pola motivasi kerja yang baik.
3.	Edy Bachrun & Hariyadi (2018)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Dr. Syaidiman Magetan	Untuk melihat hubungan motivasi dengan kinerja perawat di rsud dr. syaidiman magetan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan rancangan <i>cross sectional</i>	motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 17 orang responden (30,9%). Hasil tersebut juga	

					menunjukkan bahwa tidak didapati responden dengan motivasi kerja baik dengan kinerja yang cukup (0%). Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada kuesioner. Dari hasil tersebut maka peneliti menggunakan uji kendall tau b dengan tingkat kepercayaan 0,05 diperoleh sig (0,000) < 0,05 artinya H0 ditolak sehingga H1 diterima. ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat Kata	
4.	Brema Prima (2019)	Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019	Tujuan Penelitian untuk mengetahui hubungan interpersonal, pengembangan diri dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan menggunakan pendekatan <i>cross</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan dengan masing-	

			rawat inap rumah sakit royal prima.	<i>sectional</i> .	masing p-value dari α (0,783 > 0,05), (0,783 > 0,05), (0,017 < 0,05).	
5.	Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, Ribka Wowor (2018)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.	Desain penelitian bersifat observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji statistik Fisher's Exact antara variabel motivasi kerja dengan kinerja didapatkan nilai $p=0,076$ sehingga $p > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.	Saran yang dapat diberikan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan organisasi dan memberikan perhatian lebih kepada perawat yang ada sehingga perawat lebih termotivasi untuk menampilkan kinerja yang lebih baik.