

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MANUJU
KAB.GOWA**

NURHAYATI

K011181038



DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MANUJU
KAB.GOWA**

NURHAYATI

K011181038



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

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

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MANUJU KAB.GOWA

Disusun dan diajukan oleh

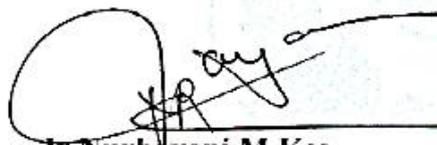
NURHAYATI
K011181038

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 10 November 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Ir. Nurhayani, M.Kes

Nip.1961 0729 198702 2 001



Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes

Nip. 196 40708 199 103 1 002



PENGESAHAN TIM PENGUJI

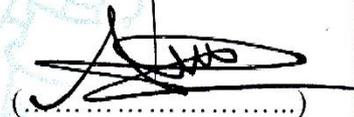
Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis
Tanggal 10 November 2022

Ketua : **Ir.Nurhayani,M.Kes**



(.....)

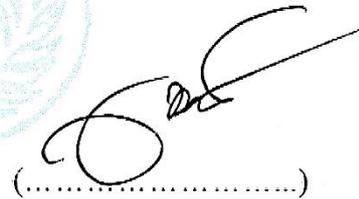
Sekretaris : **Dr.H.Muhammad alwy arifin.,M.Kes**



(.....)

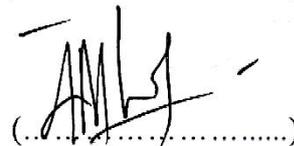
Anggota :

1. **Muh. Yusri Abadi ,SKM.,M.Kes**



(.....)

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



(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhayati
NIM : K011181038
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
No. Hp : 081341608890
E-mail : nurhayati70300@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“HUBUNGAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MANUJU KAB.GOWA”** 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, 12 Oktober 2022
Yang membuat pernyataan



Nurhayati

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Nurhayati

“Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Manuju Kab.Gowa”

(CXXXVIII+138 Halaman+18 Tabel+3 Gambar+5Lampiran)

Peningkatan kualitas sebuah perusahaan atau organisasi harus memperhatikan fasilitas dan kinerja Pegawai atau sumber daya manusianya, khususnya pada puskesmas yang merupakan organisasi jasa yang bersentuhan langsung dengan masyarakat umum. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan desain cross sectional study. Lokasi penelitian dilakukan pada Puskesmas Manuju Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa dan waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih bulan Juni-Juli 2022. Populasi dari penelitian ini berjumlah 57 orang. Penentuan sampel yang digunakan adalah dengan metode sampel jenuh yaitu sebanyak 57 orang tenaga Kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t -value 2,97 > t -tabel 1,96. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas manuju Kab.Gowa dan Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa secara bersama-sama antara Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki terdapat hubungan signifikan positif dengan kinerja. Berdasarkan nilai koefisien diperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,930 yang artinya nilai tersebut menandakan bahwa tingkat hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja masuk dalam kategori Sangat Kuat.

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Manuju Kab. Gowa serta saran untuk pegawai agar tetap mempertahankan penyelesaian tugas secara tepat waktu sesuai dengan yang telah direncanakan oleh puskesmas untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja

Daftar Pustaka : 18 (2009-2022)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunianya . Shalawat dan salam selalu tercurah kepada junjungan kita, Baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya sebagai suri tauladan yang telah membawa kita dari alam yang gelap gulita kealam terang menderang.

Penulisan skripsi dengan judul “**Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Manuju Kab.Gowa**” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana satu di program studi Administrasi dan kebijakan kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Skripsi ini juga penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah dan ibu serta ke 3 saudara(i) penulis yaitu kakak saya Nurhayana dan adik saya Nur afni juga Nur fadil setiawan yang selalu menyemangati penulis. Teruntuk Ayah dan Ibu, terima kasih atas segala kekuatan,kepercayaan, kesabaran, dan dukungan baik moral dan materi serta doa yang selalu menyertai setiap langkah penulis.

Penghargaan setinggi tingginya penulis persembahkan kepada Ibu **Ir.Nurhayani.,M.Kes** selaku pembimbing I dan **Dr.H.Muhammad Alwy**

Arifin.,M.Kes selaku pembimbing II yang telah membimbing,memberikan arahan,serta dukungan moril dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Ucapan terima kasih juga penulis persembahkan kepada tim penguji Bapak Muh.Yusri Abadi,SKM.,M.Kes dan Ibu A.Muflihah Darwis,SKM.,M.Kes atas segala masukan, kritik ,dan sarannya serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis.

Penyusunan skripsi ini bukanlah buah dari kerja keras penulis sendiri . Semangat serta bantuan dari berbagai pihak telah mengantarkan penulis hingga berada dititik ini. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Kepada Rektor Universitas Hasanuddin dan jajarannya.
2. Kepada Bapak Prof Sukri Palutturi S.KM.,M.Kes.,Msc.,PH.,PhD selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas izin penelitian yang telah diberikan kepada penulis.
3. Kepada Bapak Dr.Stang,M.Kes selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Universitas Hasanuddin.
4. Kepada Kak Arif Febrianto S.E , terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan memotivasi kepada penulis.

5. Kepada Sahabat penulis Muti dan Umi , terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya, untuk semua waktu ,tawa ,tangis , dan beragam kisah yang tercipta selama masa perkuliahan.
6. Kepada Try Fadli ,terima kasih telah mendengar keluh kesah penulis juga mensupport sampai berada dititik ini.
7. Kepada kak Erik ,terima kasih telah mendukung dan mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi
8. Kepada Bapak Baharuddin Gocang S.pd yang telah memotivasi penulis selama pendidikan SMA sampai sekarang.
9. Kepada Sispala Cakrawala yang telah menjadi wadah organisasi yang telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis .
10. Kepada Sar Unhas yang telah menjadi wadah organisasi yang telah memberikan banyak pelajaran dan pengalaman kepada penulis .
11. Kepada Keluarga yang selalu menagih kapan wisuda namun tetap memberikan dukungan sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun material sehingga skripsi ini dapat saya selesaikan. Semoga Allah SWT melimpahkan kebaikan.

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 .

Wassalamu Alaikum wa Rahmatullahi wa Barakatuh

Makassar,

Penyusun

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
1. Tujuan Umum	11
2. Tujuan Khusus	11
D. Manfaat Penelitian	12
1. Manfaat Bagi Penelitian	12
2. Manfaat Bagi Instansi	12
3. Manfaat Bagi Akademisi	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi	13
1. Pengertian Motivasi	13
2. Pendekatan Motivasi	14
3. Teori Motivasi.....	15
4. Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi	19
5. Indikator Motivasi Kerja Perawat	20
B. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja	21
1. Pengertian Lingkungan Kerja	21
2. Jenis Lingkungan Kerja.....	21

3. Faktor Yang Berhubungan Dengan Lingkungan Kerja	22
4. Indikator Lingkungan Kerja Puskesmas	23
C. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	24
1. Pengertian Kinerja	24
2. Pengertian Penilaian Kinerja	25
3. Metode Penilaian Kinerja	26
4. Tujuan Penilaian Kinerja	28
5. Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja	28
D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan	30
1. Pengertian Tenaga Kesehatan	30
2. Peran Tenaga Kesehatan	32
E. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas	33
1. Pengertian Puskesmas	33
BAB III KERANGKA KONSEP	35
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	35
B. Kerangka Teori	37
C. Kerangka Konsep	39
D. Definisi Oprasional dan Kriteria Objektif	40
E. Hipotesis	42
BAB IV METODE PENELITIAN	43
A. Rancangan Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Jenis dan Sumber Data	44
E. Metode Pengumpulan Data	45
F. Pengolahan dan Analisis Data	50
G. Metode Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52

A. Gambaran Objek Penelitian	53
B. Hasil	58
C. Pembahasan.....	70
BAB VI PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
C. Pembahasan.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 01. Pencapai Kinerja Puskesmas	5
Tabel 02. Definisi Oprasional dan Kriteria Objektif	40
Tabel 03. Bobot Nilai Kuesioner	45
Tabel 04. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	52
Tabel 05. Data Penduduk Desa Manuju.....	57
Tabel 06 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 07 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 08 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 09 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 11. Analisis Variabel Motivasi	61
Tabel 12. Analisis variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 13 Analisis variabel Kinerja.....	63
Tabel 14 Uji Validitas	65
Tabel 15 Uji Reliabilitas	65
Tabel 15 Uji Normalitas.....	66
Tabel 16 Uji Korelasi Motivasi dengan Kinerja	68
Tabel 17 Uji Korelasi Lingkungan kerja dengan Kinerja	69
Tabel 18 Uji Korelasi Berganda.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori	38
Gambar 2. Kerangka Konsep	39
Gambar 3 Peta Wilayah Kec. Manuju.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen vital dalam perusahaan atau sebuah organisasi yang menjadi penunjang kinerja dalam berjalannya roda yang ada didalam perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia selalu berperan pro aktif dan dominan dalam setiap kegiatan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif Pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif sumber daya manusia dalam hal ini adalah Pegawai tidak diikutsertakan. (Mangkunegara, 2009).

Untuk menunjang peningkatan kualitas sebuah perusahaan atau organisasi harus memperhatikan fasilitas dan kinerja Pegawai atau sumber daya manusianya, khususnya pada puskesmas yang merupakan organisasi jasa yang bersentuhan langsung dengan masyarakat umum. Pencapaian kinerja yang baik tidak dapat di wujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rendahnya capaian kualitas pelayanan kesehatan dapat memberikan indikasi terhadap rendahnya kinerja tenaga kesehatan untuk dapat mewujudkan tujuan penyelenggara pelayanan kesehatan. Pencapaian kinerja kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh

pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Abdul Aziz, 2016).

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan motivasi kerja adalah terdapat pada aspek-aspek yang meliputi variabel diantaranya: upah yang adil dan layak/pemberian insentif, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, memperhatikan lingkungan tempat kerja/tempat kerja yang baik, menciptakan persaingan yang sehat/penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi (Barung, 2014)

Menurut (Wibowo,2011) kinerja organisasi dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya. Artinya bahwa semakin baik pengelolaan individu dalam suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Dalam monitoring, organisasi dapat menemukan, menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan dapat timbul terhadap kinerja individu. Melalui monitoring, penilaian, dan review organisasi akan semakin mudah dalam mengontrol sikap dan perilaku sumber daya manusia. Semakin baik perilaku dan sikap maka kinerja individu organisasi juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian (Rachman, 2018) dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai maka harus terciptanya suasana kerja yang baik supaya Pegawai dapat merasakan adanya keterlibatan dalam organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi berperan penting dalam menciptakan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena untuk mencapai tujuannya, perusahaan hendaknya menyadari bahwa membutuhkan bantuan, loyalitas dan partisipasi dari Pegawai atau bawahannya dengan cara memperhatikan kualitas kehidupan kerja Pegawai selama dia bekerja.

Menurut hasil penelitian dilakukan (Dhita, 2019) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaannya terdapat beberapa indikator yang dianggap masih kurang maksimal yaitu mengenai pegawai menjelaskan tahapan-tahapan program sesuai dengan petunjuk pelaksanaan.

Seorang Pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang Pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai (Eko, 2016). Salah satu perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang jasa yaitu puskesmas. puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya

kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (PROFIL KEMENKES RI NO 43 TAHUN 2019). Puskesmas adalah rujukan pertama bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan di tingkat kecamatan jadi mutu dari puskesmas harus sangat di perhatikan seperti fasilitas dan mutu dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Keberhasilan sebuah puskesmas ditandai dengan adanya peningkatan pelayanan kesehatan. Faktor yang dominan dalam pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah semua Pegawai yang termasuk didalamnya. Seperti Dokter merupakan orang yang memiliki kewenangan dan izin sebagaimana mestinya untuk melakukan pelayanan kesehatan, khususnya memeriksa dan mengobati penyakit dan dilakukan menurut hukum dalam pelayanan kesehatan (astuti,2009)., Bidan adalah tenaga yang di kelompokkan kedalam tenaga kebidanan, memiliki kewenangan untuk melakukan pelayanan kesehatan ibu, pelayanan kesehatan anak, pelayanan kesehatan reproduksi perempuan dan keluarga berencana (UU NO. 36 Tahun 2014)., Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami kesehatan dan memberikan pelayanan secara professional (Nisya, 2013).

Keberhasilan instansi kesehatan dalam mencapai 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. Hasil survei Depkes RI diperoleh informasi bahwa kurangnya motivasi kerja yang muncul dari tenaga kesehatan karena mereka memiliki berbagai rintangan misalnya tidak diperhatikan secara insentif oleh pihak dinas kesehatan (Nurbaeti, 2014).

Puskesmas manuju mulai di dirikan pada tahun 2007 dan baru beroperasi pada bulan januari 2008. Sejak puskesmas manuju aktif memberikan pelayanan pada masyarakat telah berusaha dijalankan berbagai program baik yang mencangkup dalam program pokok puskesmas maupun yang termasuk dalam program pengembangan. Namun disadari selama dua tahun berjalan, banyak kekurangan yang terjadi dan untuk itu sejak tahun 2010 puskesmas manuju telah menetapkan visi dan misi puskesmas manuju yang diharapkan dapat tercapai pada tahun 2015. Untuk mendukung pencapaian visi dan misi tersebut maka disusunlah dokumen lima tahun

. Berdasarkan Pencapaian kinerja puskesmas tahun 2021 yang di sajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Pecapaian Kinerja Puskesmas Tahun 2021

NO	JENIS KEGIATAN	TARGET SASARAN	PENCAPAIAN
PROMOSI KESEHATAN			
1.	Penyuluhan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Pada; <ul style="list-style-type: none"> • Rumah Tangga 	1872	996 (53,21%)
2.	Pembinaan Desa Siaga Aktif	7	7 (100,00%)
3.	Pembinaan Sekolah Sehat	30	15 (50,00%)
4.	Mendorong Terbentuknya Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat: <ul style="list-style-type: none"> • Posyandu Purnama 	7	5 (71,43%)
5.	Pendataan Keluarga Sehat	819	776 (94,75%)
KESEHATAN LINGKUNGAN			
1.	Penyehatan Air ; <ul style="list-style-type: none"> • Inspeksi Sanitasi Sarana Air bersih 	960	420 (43,75%)
2.	Hygiene Dan Sanitasi Makanan Dan Minuman <ul style="list-style-type: none"> • Inspeksi Sanitasi Tempat Pengelolaan Makanan 	24	24 (100,00%)
3.	Penyehatan Tempat Pembuangan Sampah dan Limbah <ul style="list-style-type: none"> • Inspeksi Sanitasi Sarana Pembuangan Sampah dan Limbah 	7	7 (100,00%)
4.	Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan Jamban Keluarga <ul style="list-style-type: none"> • Pemeriksaan Penyehatan Lingkungan Pada Perumahan 	1200	560 (46,67%)
5.	Pengawasan Sanitasi Tempat-tempat Umum	93	57 (61,29%)

	<ul style="list-style-type: none"> • Inspeksi Sanitasi Tempat-tempat Umum 		
6.	Pengamanan Tempat Pengelolaan Pestisida <ul style="list-style-type: none"> • Inspeksi Sanitasi Sarana Pengelolaan Pestisida 	18	12 (66,67%)
7.	Pengendalian Vekto <ul style="list-style-type: none"> • Pemberdayaan Sasaran/kelompok/pokja Potensial Dalam Upaya Pemberantasan Tempat Perindukan Vektor Penyakit di Permukiman Penduduk dan Sekitarnya • Desa/Lokasi Potensial yang Mendapat Intervensi Pemberantasan Vektor Penyakit Menular 	7 4	7 (100,00%) 4 (100,00%)
KESEHATAN IBU DAN ANAK TERMASUK KELUARGA BERENCANA			
1.	Kesehatan Ibu ; <ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan Kesehatan Bagi Bumil Sesuai Standar, untuk kunjungan lengkap • Pelayanan Persalinan oleh tenaga kesehatan termasuk pendampingan persalinan dukun oleh tenaga kesehatan sesuai standar • Pelayanan Nifas lengkap (ibu & neonatus) sesuai standar (KN3) • Pelayanan dan atau rujukan ibu hamil resiko tinggi/komplikasi 	316 302 302 63	293 (92,72%) 263 (87,09%) 259 (85,76%) 56 (88,89%)
2.	Kesehatan Bayi; <ul style="list-style-type: none"> • Penanganan dan atau rujukan neonatus resiko tinggi 	56	35 (62,50%)
3.	Upaya Kesehatan Balita dan Anak Pra Sekolah <ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan deteksi dan stimulasi dini tumbuh kembang anak pra sekolah 	1414	392 (27,72%)
4.	Upaya Kesehatan Anak Usia Sekolah dan Remaja <ul style="list-style-type: none"> • Cakupan pelayanan kesehatan remaja 	603 446	395 (65,51%) 227 (50,90%)

	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tablet Fe pada remaja putri 		
5.	Pelayanan Keluarga Berencana <ul style="list-style-type: none"> • Akseptor KB aktif di Pskesmas (CU) 	2568	2512 (97,82%)
UPAYA PERBAIKAN GIZI MASYARAKAT			
1.	Pemberian kapsul vitamin A (dosis 200.000 SI) pada balita 2 kali/tahun	1048	1046 (99,81%)
2.	Pemberian tablet besi (90 tablet) pada ibu hamil	316	303 (95,89%)
3.	Pemberian PMT pemulihan balita gizi buruk pada gakin	2	2 (100,00%)
4.	Balita naik berat badannya	996	518 (52,01%)
5.	Balita bawah garis merah	2	2 (100,00%)
6.	Rumah tangga yang menggunakan garam beryodium	140	99 (70,71%)
7.	Pemeriksaan Kantin Sekolah		
UPAYA PENCEGAHAN DAN PEMBERANTASAN PENYAKIT MENULAR			
1.	TB Paru <ul style="list-style-type: none"> • Penemuan yang diduga penderita TB (suspek) • Pengobatan penderita TB Paru (DOTS) BTA positif • Pengobatan penderita TB paru (DOTS) BTA negatif rontgen positif • Pembinaan Pos TB desa 	211 30 30 7	211 (100,00%) 21 (70,00%) 30 (70,00%) 5 (71,43%)
2.	Kusta <ul style="list-style-type: none"> • Penemuan tersangka penderita kusta • pengobatan penderita kusta • pemeriksaan kontak penderita 	5 5 17	9 (180,00%) 9 (180,00%) 17 (100,00%)

3.	Pelayanan Imunisasi		
	• Imunisasi rutin	288	274 (95,14%)
	• TT WUS	3307	158 (4,78%)
	• BIAS	736	725 (98,51%)
	• MR	259	255 (98,46%)
	• Cakupan Desa UCI	7	6 (85,71%)
	Ispa		
	• Jumlah kasus pnemonia dan pnemonia berat ditangani	60	38 (63,33%)
	Demam Berdarah Dengue (DBD)		
	• Angka Bebas Jentik (ABJ)	100	47 (47,00%)
	• Cakupan Penyelidikan Epidemiologi (PE)	100	60 (60,00%)
	Pencegahan dan penanggulangan Rabies		
	• Cuci luka terhadap kasus gigitan HPR	100	100 (100,00%)
	• Vaksinasi terhadap kasus gigitan HPR yang berindikasi	100	100 (100,00%)
	Kecacingan		
	• Pemberian obat cacang	100	92,01 (92,01%)
	Hepatitis		
	• Screening pemeriksaan hepatitis pada ibu hamil	316	187 (59,18%)
	HIV		
	• Pelayanan kesehatan pada penderita beresiko terinfeksi HIV	292	332 (113,70%)
UPAYA PENGOBATAN			

1.	Pengobatan <ul style="list-style-type: none"> • Kunjungan rawat jalan umum • Kunjungan rawat jalan gigi 	2252 2252	3226 (143,25%) 190 (8,44%)
2.	Pemeriksaan Laboratorium <ul style="list-style-type: none"> • Pemeriksaan Hemoglobin pada ibu hamil • Pemeriksaan darah malaria • Pemeriksaan test kehamilan • Pemeriksaan sputum TB • Pemeriksaan Urine Protein pada ibu hamil 	316 0 316 211 316	292 (92,41%) 0 (0,00%) 45 (14,24%) 191 (90,52%) 292 (92,41%)

Berdasarkan hasil laporan pada tabel 1.1 dapat diketahui terdapat beberapa aspek yang belum memenuhi target seperti Penyuluhan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Pada Rumah Tangga yang baru terlaksana kepada 996 rumah tangga dari target 1872, Pembinaan sekolah sehat yang baru terlaksana pada 15 sekolah dari target 30 sekolah, imunisasi rutin terlaksana kepada 274 balita dari target 288 dan masih banyak lagi aspek lain yang belum maksimal dalam pelaksanaannya.

Pencapaian kinerja puskesmas tahun 2021 tersebut menandakan bahwa Puskesmas Manuju Kabupaten Gowa masih belum memaksimalkan kinerja baik dari segi sumber daya manusia, fasilitas kesehatan dan juga pelayanan yang ada, maka tentunya bahwa adanya faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang terjadi pada Puskesmas Manuju Kabupaten Gowa.

Jika dikaitkan dengan dua penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan motivasi dan lingkungan kerja dimana dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaannya terdapat beberapa indikator yang dianggap masih kurang maksimal. Berdasarkan faktor-faktor di atas maka faktor motivasi dan lingkungan kerja dianggap sebagai faktor-faktor yang dianggap paling berhubungan terhadap kinerja Tenaga Kesehatan. Karna kebutuhan masyarakat terhadap pemenuhan fasilitas dan pelayanan kesehatan yang tiap tahun meningkat, dan Puskesmas hadir sebagai media pemenuhan kesehatan yang memberikan fasilitas dan pelayanan kesehatan perorangan dan kelompok masyarakat secara paripurna, yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan rawat unit gawat darurat. Dan sebagai ujung tombak penyedia layanan jasa kesehatan yang terdepan di wilayah kecamatan atau sub kerjanya. Peneliti mengambil objek penelitian di Puskesmas Manuju Kabupaten Gowa karena relevan dengan tujuan penelitian yang kemudian diperkuat dengan data empiris terkait kurang maksimalnya kinerja yang atau hasil kerja yang dijalankan oleh puskesmas tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian ini dengan judul ” **Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Manuju Kabupaten Gowa**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian, yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa?
2. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa
- b. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa
- c. Untuk mengetahui hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Manuju Kab. Gowa

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dan juga menjadi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

2. Manfaat Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi atau informasi dasar dalam perbaikan dan pengembangan kinerja tenaga kesehatan di lingkungan Puskesmas Manuju Kab.Gowa.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Peneliti berharap agar dapat menambah informasi serta referensi bagi mahasiswa khususnya prodi administrasi dan kebijakan kesehatan sebagai literatur yang menyangkut tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebagian 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.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

2. Pendekatan Motivasi

Berbagai pendekatan tentang motivasi dalam organisasi yang harus dilaksanakan oleh seorang pimpinan telah dikemukakan oleh para ahli sebagaimana (Hasibuan,1998)

a. Model Tradisional

Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan Frederick Taylor (Hasibuan, 1998) yang dikenal dengan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manager (pimpinan) menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja agar menghasilkan lebih banyak produksi dan lebih banyak menerima penghasilan. Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja

(pegawai) pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, Pegawai (pegawai) yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut para manager mengurangi besarnya upah insentif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan Pegawai akan mencari keamanan/jaminan kerja dari pada hanya kenaikan upah kecil dan sementara

b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti lain dalam (Hasibuan,1998) mengatakan bahwa hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial Pegawai (pegawai) pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan serta tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk Pegawai tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

3. Teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Menurut Teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi 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 dan sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila

suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

b. Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007).

McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap Pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

c. Teori dua Faktor Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007)

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan

kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan Pegawai tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakteradannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor hygiene. Faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

d. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007) :

- 1) Kebutuhan pencapaian (need for achievement) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan akan kekuatan (need for power) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

- 3) Kebutuhan hubungan (need for affiliation) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

4. Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi

Menurut Toode, Routalo, dan Suominen (2011), faktor yang mempengaruhi motivasi perawat yaitu:

a. Karakteristik tempat kerja

Perawat termotivasi oleh kolaborasi yang baik antara perawat dan tim kesehatan, dengan dukungan sosial di dalam tim dan juga semangat yang positif dalam lingkungan tersebut.

b. Kondisi kerja

Yang dimaksud dengan kondisi kerja yaitu seperti jam kerja yang sesuai, kemungkinan untuk menggabungkan pekerjaan dengan masalah pribadi, kenaikan gaji, pemberian penghargaan, dan promosi.

c. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi perawat seperti usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja akan mempengaruhi motivasi perawat.

d. Prioritas Individu

Perawat akan termotivasi bila mereka bertemu dengan kebutuhan dan nilai individu yang penting bagi mereka. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan memiliki kontrol atas penggunaan waktu akan memotivasi perawat, karena kondisi kesehatan psikososial dipandang sebagai motif untuk bekerja sebagai perawat.

e. Keadaan psikologis internal

Perawat menganggap pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bermakna akan memotivasi perawat untuk merawat pasien bahkan jika ada risiko tinggi terhadap kesehatan dan keamanan mereka sendiri.

5. Indikator Motivasi Kerja Perawat

Berikut indikator motivasi kerja menurut Gagne et al (2010) yaitu:

a. Need for autonomy

Kebutuhan akan otonomi menyangkut tentang sebuah dorongan menjadi agen kausal dan bertindak secara selaras dan terpadu. Menjadi otonom bukan berarti independen, tetapi memiliki rasa kebebasan dalam melakukan sesuatu untuk bertindak berdasarkan minat dan nilai-nilai kita sendiri

b. Need for competence

Kebutuhan akan kompetensi berarti keinginan untuk mengendalikan/mengontrol dan menguasai hasil dan lingkungan yang ada, mengetahui bagaimana keadaan akan berubah dan apa sajakah akibat dari tindakan yang dilakukan

c. Need for relatedness

Kebutuhan akan keterkaitan diantaranya adalah bagaimana cara mengendalikan keinginan untuk ‘berinteraksi, berhubungan, dan ikut peduli dengan orang lain.’”

B. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito,2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/Pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung Pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada Pegawai guna meningkatkan kerja Pegawai dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016).

2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, serta hubungan sesama rekan kerja.

3. Faktor Yang Berhubungan Dengan Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (1996) dalam Wahyudi dan Suryono (2006) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

b. Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

c. Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

4. Indikator Lingkungan Kerja Puskesmas

Indikator-indikator kinerja dalam Fornara, Bonaiuto& Bonnes (2006) sebagai Perceived Hospital Environment Quality Indicator (PHEQI) yaitu:

a. Aspek Spasial-Fisik

Aspek spasial-fisik meliputi keadaan fisik eksternal rumah sakit, keadaan fisik unit (bagian) keperawatan dan juga lingkungan fisik ruangan pasien rawat inap. Keadaan fisik ini seperti kebersihan ruangan, lantai, kondisi peralatan medis, kebisingan dan lainlain.Kebersihan (baik ruangan

maupun diri perawat) dan kondisi peralatan medis harus dalam kondisi baik. Jika buruk dapat menimbulkan infeksi nosokomial. Infeksi nosokomial adalah infeksi yang didapat di rumah sakit atau ketika penderita dirawat di rumah sakit. Salah satu penyebab infeksi nosokomial adalah perawat kurang menjaga kebersihan (Nugraheni, Suhartono, & Winarni, 2012)

b. Aspek Sosial-Fungsional

Yang dimaksud aspek sosial-fungsional adalah peduli sosial dan juga hubungan dalam organisasi. Hal ini menyangkut hubungan (kerjasama) antar sesama perawat.

C. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2016)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2007). Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut lavasque kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu” (Dhermawan 2012).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik (Aziz, 2016).

Untuk mengetahui dan mengukur tingkat kinerja, dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan Pegawai dalam melakukan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Bangun, 2012).

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) berupa

produk atau jasa yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya, baik kualitas maupun kuantitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Pengertian Penilaian Kerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Bangun, 2012). Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai perawat dengan standar kerja yang ditetapkan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, dapat dikatakan kinerja perawat tersebut termasuk dalam kategori baik. Namun apabila hasil kerja tidak dapat mencapai standar pekerjaan, perawat tersebut dapat dikatakan mempunyai kinerja yang kurang baik atau berkinerja rendah.

Lebih lanjut, (Bangun, 2012) menyebutkan manfaat penilaian kinerja bagi suatu perusahaan, yaitu:

a. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi Pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan

c. Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu dan tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan Pegawai di masa yang akan datang.

3. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja. Menurut (Dessler,2008), metode-metode dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Metode Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale Method) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
- 2) Metode Peringkat Alternasi (Alternation Ranking Method), dilakukan dengan cara membuat peringkat Pegawai dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.

- 3) Metode Perbandingan Berpasangan (Paired Comparison Method) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada Pegawai dengan membuat peta dari semua pasangan Pegawai yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
- 4) Metode Distribusi Paksa (Forced Distribution Method) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan Pegawai menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukkannya ke dalam klasifikasi karyawan.
- 5) Metode Insiden Kritis (Critical Incident Method), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan Pegawai pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- 6) Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

- 7) Management by Objectives (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap Pegawai yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
- 8) Electronic Performance Monitoring, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang Pegawai per hari dan kinerjanya.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja untuk memberikan umpan balik kepada Pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi. Adapun dua tujuan organisasi yakni :

- a. Meningkatkan kinerja Pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada Pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses dari pada sebagai seluruh produk akhir.

5. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja

Melihat definisi kinerja maka untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

Kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

a. Menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

b. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, secara teoritis ada 3 kelompok faktor yang berhubungan (Gibson,1987), yaitu :

1) Faktor Individu Variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan latar belakang pribadi dan demografis.

- 2) Faktor psikologis Terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi Terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan (reward system), struktur dan desain pekerjaan

D. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan

1. Pengertian Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional dibidang kesehatan, baik yang memiliki bidang pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Dalam sistem kesehatan nasional (SKN), tenaga kesehatan merupakan pokok dari substansi SDM kesehatan, yaitu tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pendayagunaan kesehatan secara terpadu dan saling mendukung, guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Unsur utama dari substansi ini adalah perencanaan, pendidikan dan pelatihan, dan pendayagunaan tenaga kesehatan.

Perencanaan tenaga kesehatan ialah upaya penetapan jenis, jumlah, dan kualifikasi tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan kesehatan. Perencanaan tenaga kesehatan diatur melalui PP No.32 tahun 1996 tentang tenaga kesehatan. Dalam peraturan pemerintah ini dinyatakan antara lain bahwa pengadaan dan penetapan

tenaga kesehatan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang merata bagi masyarakat. Perencanaan nasional tenaga kesehatan disusun dengan memperhatikan jenis pelayanan yang dibutuhkan, sarana kesehatan serta, jenis dan jumlah yang sesuai. Perencanaan nasional tenaga kesehatan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan (RI 2011).

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, anlis, apoteker, ahli gizi dan lainnya. Seperti halnya Pegawai atau buruh bagi sebuah perusahaan yang merupakan roda utama penggerak produksi dalam menghasilkan keuntungan yang besar. Tanpa mereka proses produksi tidak akan berjalan meski telah dilengkapi dengan mesin-mesin canggih. Pegawai atau buruh yang tidak profesional dalam kualitas dan kuantitas juga akan menyebabkan produksi menjadi tidak optimal. Begitu besar peranan Pegawai atau buruh bagi perusahaan sehingga layak bagi mereka untuk mendapatkan apresiasi penuh atas peran dan kinerja mereka.

Begitu juga dengan peran Nakes bagi sebuah Rumah Sakit atau Puskesmas. Apa yang terjadi jika dalam sebuah Rumah Sakit atau Puskesmas menjadi ketidak seimbangan antar Nakes dengan pasien, baik dari segi kualitas dan kuantitas banyak hal buruk yang bias terjadi.

Dari segi kualitas misalnya lamanya proses penanganan, pengobatan dan penyembuhan terhadap penyembuhan penyakit pasien. Dari segi kuantitas yang tidak seimbang antara jumlah Nakes dan banyaknya pasien akan menyebabkan beban kerja yang sangat tinggi yang melebihi batas kemampuan Nakes sebagai seorang manusia.

Berdasarkan UU No. 23 tahun 1993, tentang kesehatan dan peraturan pemerintah No. 32 Tahun 1996, tentang tenaga kesehatan, secara tegas telah diatur profesi kesehatan masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit(kuratif), dan pemulihan kesehatan (rehabilitasi) yang diselenggarakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan (Pasal 10 UU 23/1992) .

2. Peran Tenaga Kesehatan

Peran tenaga kesehatan Berdasarkan analisis univariat perilaku responden di Desa Sidomulyo, Sidokarto dan Sidoluhur diperoleh hasil bahwa peran tenaga kesehatan sudah baik, yaitu sebanyak 26 responden dari total responden sebanyak 34 atau sebanyak 76,5 %. Tenaga kesehatan berperan pada tingkat kepatuhan ibu hamil dalam mengkonsumsi tablet besi. Peran tenaga kesehatan antara lain:

1. Sebagai komunikator, Tenaga seharusnya memberikan informasi secara jelas kepada pasien. Pemberian informasi sangat diperlukan

karena menurut Notoatmodjo (2003), komunikasi diperlukan untuk mengkondisikan faktor kurangnya pengetahuan dan sikap masyarakat terhadap kesehatan dan penyakit, mereka berperilaku sesuai dengan nilai-nilai kesehatan. Untuk itu diperlukan komunikasi yang efektif dari tenaga kesehatan. Dalam penanganan anemia kehamilan, tenaga harus bersikap ramah, sopan pada setiap kunjungan.

2. Sebagai motivator, tenaga harus menanyakan kepatuhan ibu hamil minum tablet besi sesuai dengan ketentuan dan ketersediaannya cukup. Tablet zat besi harus diminum satu tablet sehari selama 90 hari. Dengarkan keluhan yang disampaikan ibu dengan penuh minat dan yang perlu diingat adalah semua ibu memerlukan dukungan moral selama kehamilannya.
3. Sebagai fasilitator bagi klien untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Sebagai fasilitator bidan dilengkapi dengan buku pedoman pemberian tablet besi dengan tujuan agar tenaga mampu melaksanakan pemberian tablet besi pada kelompok sasaran dalam upaya menurunkan prevalensi anemia.
4. Tenaga sebagai konselor dengan membantu ibu hamil mencapai perkembangan yang optimal dalam batas-batas potensi yang dimiliki dan secara khusus bertujuan untuk mengarahkan perilaku yang tidak sehat menjadi perilaku sehat, membimbing ibu belajar

membuat keputusan dan membimbing ibu mencegah timbulnya masalah.

E. Tinjauan Umum Tentang Pusekesmas

1. Pengertian Puskesmas

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/kota yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Dengan demikian Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama (Depkes, 2006).

Fase Persiapan Pembangunan dibidang kesehatan, yaitu akhir tahun 1960-an, ditandai dengan suatu inovasi yang fundamental dan monumental berupa dicetuskannya pembentukan pusat Kesehatan masyarakat di kecamatan-kecamatan (Depkes, 1995). Semula, pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat diselenggarakan melalui berbagai bentuk sarana seperti Balai Pengobatan (BP), Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA), klinik KB, dan lain-lain. Hal ini dirasakan kurang efisien dan efektif, sehingga dalam Rapat Kerja Kesehatan Nasional (Rakerkesnas) tahun 1968 ditetapkan penyatuan dari semua

pelayanan kesehatan dasar tersebut kedalam satu lembaga yang disebut Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)(Depkes, 2006).

Puskesmas sebagai organisasi atau lembaga milik Pemerintah berperan sebagai ujung tombak terdepan dalam melaksanakan pembangunan bidang kesehatan. Dalam menjalankan fungsinya Puskesmas harus menerapkan fungsi manajemen dengan sebaik baiknya, karena dalam organisasi Puskesmas terdapat sumber daya, program, sarana dan prasarana yang sangat kompleks, yang jika tidak menjalankan manajemen dengan baik akan timbul banyak permasalahan permasalahan yang akan mengganggu proses dalam mencapai tujuan. Dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan Puskesmas harus melaksanakan perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian (evaluasi) dengan sebaik baiknya karena hanya dengan cara tersebut suatu organisasi akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Keputusan Menteri Kesehatan No. 128/Menkes/SK/II/2004 menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas 33 adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembanguana kesehatan disuatu wilayah kerja (Departemen Kesehatan, 2004). Sebagai UPT dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota (UPTD), Puskesmas berperan menyelenggarakan sebagai tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, dan merupakan unit

pelaksana tingkat pertama dan ujung tombak pembanguna kesehatan di Indonesia.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode/Variabel	Hasil	Rekomendasi
1	Hanafi (2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (<i>causal effect</i>) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai t-value 2,97 > t-tabel 1,96. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t value 2,31 > t-tabel 1,96 yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja Pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t -2,32 > t-tabel 1,96. Namun pada variabel lingkungan kerja	Pegawai PT BNI lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja sehingga tercipta kepuasan kerja

					terhadap kinerja Pegawai menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t-value $0,00 < t\text{-tabel}$ 1,96. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value sebesar $2.97 > t\text{-tabel}$ 1.96.	
No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode/Variabel	Hasil	Rekomendasi
2	Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X1 + 0,94 X2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H3 yang berbunyi "Ada pengaruh signifikan	Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan motivasi yang baik maka akan semakin tercipta kinerja Pegawai yang baik pula, maka keberadaan motivasi sangat penting, sebab dengan adanya

				digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda.	motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Aqua Tirta Investama di Klaten” diterima. Sedang dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.169, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R ²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja Pegawai PT. Aqua Tirta Investama dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini	motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap Pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan.
No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode/Variabel	Hasil	Rekomendasi

3	Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya terhadap kinerja tenaga pengajar	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory Penelitian explanatory adalah penelitian yang bersifat penjelasan di mana penelitian ini menyoroti hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun & Effendi, 1990: 5). Adapun lokasi penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. Ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, di antaranya adalah populasi terbatas yaitu hanya 30 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok populasi dengan jumlah yang besar. Periode sampel dalam penelitian ini hanya dua tahun	sebaiknya penelitian berikutnya menambahkan periode waktu penelitian 3 tahun atau lebih, sehingga dapat memperoleh keadaan yang sebenarnya, dan sebaiknya dilakukan penambahan variabel independen yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja.
---	----------------	---	---	--	---	--

					yaitu tahun 2009 sampai 2011 sehingga berpotensi tidak tertangkapnya gambaran yang sebenarnya atas pengaruh kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	
No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode/Variabel	Hasil	Rekomendasi
4	Hafidz, dkk (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan	Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2.	Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai	Adapun yang harus diperhatikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Jember terkait hasil penelitian adalah bahwa Dinas Sosial Kabupaten Jember diharapkan mampu memperbaiki dan mempertahankan gaya kepemimpinannya,

					dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 (p)	karena gaya kepemimpinan akan berpengaruh penuh terhadap lingkungan kerja serta budaya kerja
No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode/Variabel	Hasil	Rekomendasi
5		Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas	Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adapun analisis yang digunakan adalah, analisis regresi berganda, uji T dan uji F	1. Faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan.	1. Usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas hendaknya memperhatikan motivasi Pegawai dan lingkungan kerja yang ada karena terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja Pegawai 2. Motivasi menjadi faktor yang lebih penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan,

						dan perlu ditekankan pentingnya fasilitas/alat yang mendukung pekerjaan karyawan, sehingga Pegawai tidak hanya mementingkan pada
--	--	--	--	--	--	--

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian

Keputusan Menteri Kesehatan No. 128/Menkes/SK/II/2004 menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas 33 adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembanguna kesehatan disuatu wilayah kerja (Departemen Kesehatan, 2004). Sebagai UPT dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota (UPTD), Puskesmas berperan menyelenggarakan sebagai tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama dan ujung tombak pembanguna kesehatan di Indonesia.

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Dengan demikian Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama (Depkes, 2006).

Dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi perusahaan harus memperhatikan berapa faktor penunjang di dalamnya sehingga mutu

kerja Pegawai meningkat, sehingga sangat di perlukan yang namanya motivasi serta lingkungan kerja yang baik.

Motivasi adalah sebagian 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 karna adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang secara psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan ,sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi (Luthans, 2012).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2002). Artinya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi perilakunya dalam bertindak dan beraktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam sebuah organisasi.

B. Kerangka Teori

1. Motivasi (X1) Variabel Independen

- a. Kebutuhan fisiologi merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- b. **Kebutuhan rasa aman** Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
 - c. **Kebutuhan sosial** kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
 - d. **Kebutuhan penghargaan** kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
 - e. **Kebutuhan aktualisasi diri** berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.
2. **Lingkungan Kerja (X2) Variabel Independen**
- a. **Fasilitas kerja**

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
 - b. **Gaji dan tunjangan**

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
 - c. **Hubungan kerja**

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

3. Kinerja (Y) Variabel Dependen

a. Faktor Kemampuan

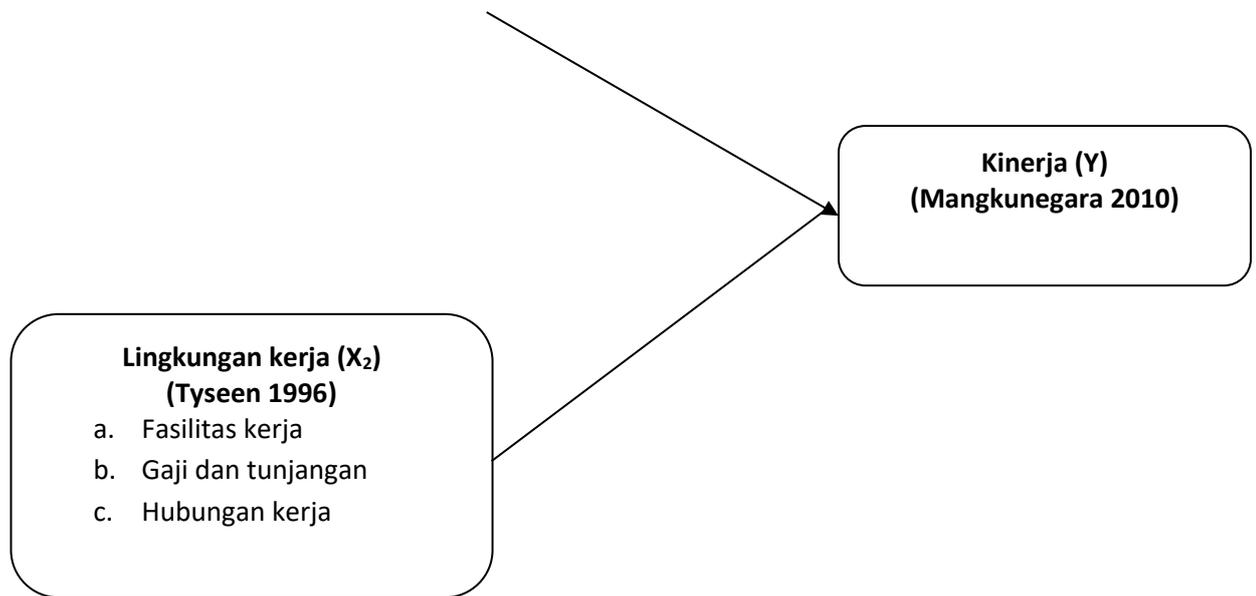
Secara psikologi kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

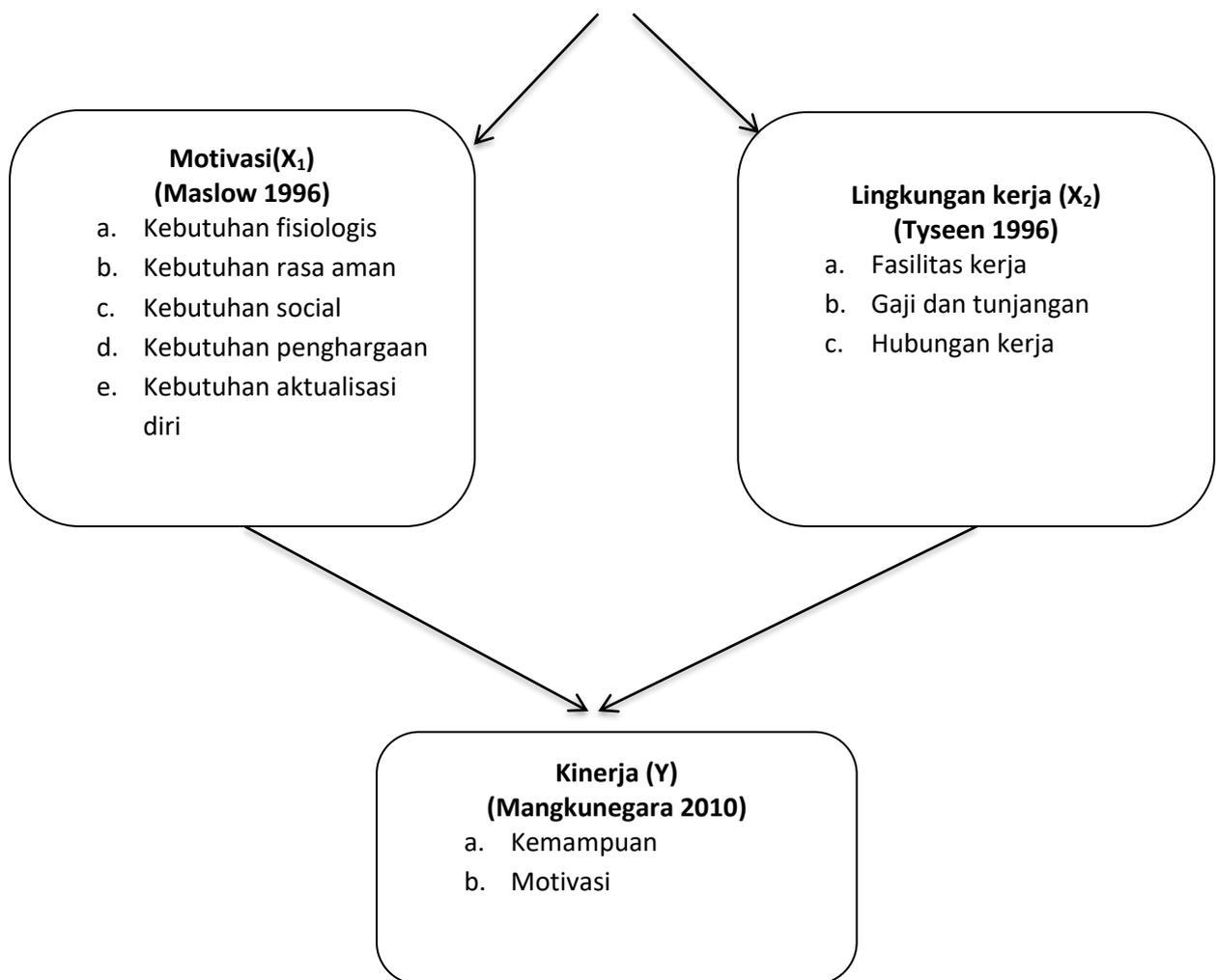
**Motivasi(X_1)
(Maslow 1996)**

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri



Gambar 3.1 Kerangka Teori

**Hubungan Motivasi Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Tenaga
Kesehatan Di Puskesmas Manuju
Kabupaten Gowa**



Gambar 3.2. Kerangka Konseptual