

**SKRIPSI**

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LABAKKANG KABUPATEN  
PANGKEP TAHUN 2013**

**ADITHIA BUDIMAN  
K 111 11 631**



**ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2013**



## PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, 20 Agustus 2013

Tim Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Darmawansyah, SE, MS

Muh. Yusran Amir, S.KM, MPH

Mengetahui

Ketua Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin

Dr. Darmawansyah, SE, MS

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar Pada Tanggal 20 Agustus 2013

**Ketua : Dr. Darmawansyah, SE, MS** (.....)

**Sekretaris : Muh. Yusran Amir, S.KM, MPH** (.....)

**Anggota : 1. Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH** (.....)

**2. Prof. Dr. Hj. Asiah Hamzah, Dra, MA** (.....)

**3. Prof. Dr. dr. H. M. Syafar, MS** (.....)

## RINGKASAN PENELITIAN

**Adithia Budiman**, Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013, (dibimbing oleh Dr. Darmawansyah, SE.MS dan Muh. Yusran Amir, SKM, MPH)

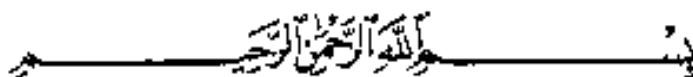
(xi + 80 halaman + 14 Tabel + 23 lampiran)

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan memberi penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dan kemampuan pegawai untuk bekerja. Hasil pengambilan data awal diperoleh data, komponen kegiatan dari upaya promosi kesehatan tahun 2011 (74.3%) sementara target SPM (Standar Pelayanan Minimal) Bidang kesehatan adalah 80%, dapat dilihat bahwa cakupan kinerja puskesmas belum mencapai target. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja. Metode Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Lokasi penelitian ini adalah Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep yang jumlah respondennya 35 orang. Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dengan SPSS versi 18 dan *Microsoft Excel* 2007. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja baik terdapat 22 orang (62.9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja buruk terdapat 13 orang (37.1%). penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif ( $p=0,043$ ), kondisi kerja ( $p=0,024$ ), pengakuan ( $p=0,033$ ) dan pencapaian prestasi ( $p=0,561$ ) dengan motivasi. Diperlihatkan bahwa dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai, maka disarankan untuk memberikan motivasi kepada setiap pegawai baik berupa motivasi intrinsik (pencapaian prestasi dan pengakuan) maupun motivasi ekstrinsik (insentif dan kondisi kerja).

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Intrinsik dan Ekstrinsik**

**Kepustakaan : 27**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat memenuhi kewajiban untuk menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “*Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013*”

Skripsi ini dibuat sebagai tugas akhir yang merupakan salah satu syarat penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar. Dengan pengorbanan waktu dan tenaga yang penulis curahkan dalam penyelesaian skripsi ini, mudah-mudahan dapat memberi berkah dan manfaat bukan hanya kepada diri pribadi penulis tetapi juga dapat berguna bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa syukur dan terima kasih atas segala bantuan, kerjasama dan dukungan selama ini, kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. dr. Alimin Maidin, MPH** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar
2. **Bapak Dr, drg, A. Zulkifli Abdullah, M.Kes** selaku Pembantu Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar

3. **Bapak Dr. Darmawansyah, SE. MS** Selaku Ketua Jurusan AKK Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. **Bapak Dr. Darmawansyah, SE.MS** Selaku Dosen Pembimbing I, dan **Bapak Muh. Yusran Amir, SKM, MPH** Selaku Dosen Pembimbing II yang dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis mulai dari awal sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. **Bapak Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH, Ibu Prof. Dr. Hj. Asiah Hamzah, Dra, MA,** dan **Bapak Prof. Dr. dr. H. Muh Syafar, MS** selaku Tim Penguji yang telah bersedia menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah ikhlas memberikan bekal ilmu selama perkuliahan hingga selesai seta seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
7. Pegawai Jurusan AKK (**Kak Ros dan Pak Salim**) untuk segala bantuan dan dukungan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
8. Kepala Puskesmas Labakkang **Ibu Hj. Nurtjaja, S.ST, SKM, M.Kes** beserta staf yang telah memberikan izin penelitian, bantuan dan arahan selama penulis melakukan penelitian.
9. Kepada adinda Sarlin Djuna yang selalu mendorong dan mendukung penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman TUBEL khususnya jurusan AKK angkatan 2011, **Dahyar Masuku,** dan **Rapia Jamilah** terima kasih atas segala dukungan dan kerjasamanya.

11. Teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan tetanga kosku yang sering saya panggil dengan sebutan **Paman (Dahyar Masuku)**, yang selalu siap memberikan masukan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini, thanks bro.
12. Semua pihak yang banyak membantu dan memberikan dukungan yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu terima kasih yang tak terhingga.
13. Secara khusus ucapan terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda **ENDANG HADI PERMANA** dan Ibunda **NURAINI TANJUNG** atas segala pengorbanan, cinta kasih, dukungan, kesabaran, dan pengorbanannya serta doa yang tidak putus-putusnya kepada penulis. Serta bantuan moril dan materil yang tak terhitung jumlahnya. Juga kepada kakak dan adikku yang saya banggakan, Penulis tiada kuasa untuk membalas segala sesuatunya dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan berkah-Nya.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan diri penulis sebagai manusia biasa. Oleh karena itu adanya saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Makassar, Agustus 2013

**Penulis**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Ringkasan Penelitian .....	iv
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi .....	8
B. Tinjauan Umum Tentang Kinerja .....	18



C.	Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan .....	21
D.	Tinjauan Umum Tentang Puskesmas .....	23
E.	Tinjauan Umum Tentang Pegawai .....	27
F.	Tinjauan Umum Tentang Variabel Yang Diteliti .....	28
<b>BAB III</b>	<b>KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>37</b>
A.	Kerangka Teori .....	37
B.	Kerangka Konsep .....	38
C.	Definisi Operasional dan Kriteria Obyektif .....	39
D.	Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A.	Jenis Penelitian .....	47
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	47
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
D.	Metode Pengumpulan Data .....	48
E.	Cara Pengolahan dan Penyajian Data .....	49
F.	Jalannya Penelitian .....	49
G.	Analisis Data .....	50

<b>BAB V</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	52
A.	Gambaran Umum Tentang Puskesmas Labakkang	52
B.	Hasil Penelitian	57
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	76
A.	Kesimpulan	76
B.	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Kegiatan Kinerja Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep .....3
2. Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....57
3. Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013..... 58
4. Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013..... 59
5. Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013 ..... 59
6. Tabel 6. Distribusi Responden Menurut Insentif yang Diperoleh Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....60
7. Tabel 7. Distribusi Responden Menurut Kondisi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....61
8. Tabel 8. Distribusi Responden Menurut Pengakuan yang Diperoleh Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....61
9. Tabel 9. Distribusi Responden Menurut Pencapaian Prestasi yang Diperoleh Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....62
10. Tabel 10. Distribusi Responden Menurut Motivasi kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....63
11. Tabel 11. Hubungan insentif dengan motivasi kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....63
12. Tabel 12. Hubungan Kondisi Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Di

	Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....	65
13. Tabel 13. Hubungan Pengakuan dengan Motivasi Kerja Pegawai Di		
	Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....	66
14. Tabel 14. Hubungan Pencapaian Prestasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Di		
	Puskesmas Labakkang Kab. Pangkep Tahun 2013.....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Gambar 1. Kerangka Teori .....	37
2. Gambar 2. Kerangka Konsep .....	38
3. Gambar 3. Alur Pelayanan Puskesmas Labakkang .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- 1. KUESIONER**
- 2. MASTER TABEL**
- 3. TABEL FREKUENSI**
- 4. TABEL ANALISIS**
- 5. PERSURATAN**
- 6. DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi yang dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi, tanpa mereka betapa sulitnya organisasi dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi.

Organisasi pada dasarnya adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Didalam suatu organisasi, tidak luput dari persoalan, karena persoalan organisasi adalah persoalan manusia. Sehingga sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan yang dimiliki pasien merupakan sebuah pencapaian dari produktivitas kerja tinggi yang dilakukan oleh tenaga kesehatan disetiap rumah sakit maupun puskesmas. Berbagai hal yang menjadi dasar dan pendukung instansi kesehatan, kini sangat diperhatikan dan dikembangkan sebagai upaya profesionalisme ditengah perkembangan budaya dan modernisasi masyarakat dunia. Namun ironi bagi Indonesia, Negara yang masih berkembang ini masih memiliki produktivitas kerja yang terbilang rendah oleh karena masih banyak dan beragamnya faktor yang menghambat umumnya pada bidang kesehatan itu sendiri. Mutu sumberdaya dan kinerja masih membutuhkan pembenahan.

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberi penekanan pada dua faktor utama yaitu : 1. Motivasi dari pegawai, 2. Kemampuan dari pegawai untuk bekerja (Ambar Teguh Sulistiani Rosidah,2009).

Menurut Sedarmayanti (2001), dalam jurnal Analisis Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap 2012. Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan kualitas kerja juga berkurang, maka kepuasan orang yang menerima jasa juga akan berkurang. Maka dari itu, untuk meningkatkan kualitas kerja dari tenaga kesehatan, sebaiknya pemberian motivasi kerja juga diperhatikan, misalnya pemberian insentif bagi tenaga kesehatan yang memuaskan.

Labakkang merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulsel dan Labakkang merupakan ibukota kecamatan dengan batas wilayah sebelah utara Kelurahan Talaka Kecamatan Ma'rang, sebelah selatan Kelurahan Samalewa Kecamatan Bungoro, sebelah timur Desa Patalassang, dan sebelah barat Kelurahan Pundata Baji. Dimana luas wilayah di kelurahan labakkang 4,5 km. dan jumlah penduduk diwilayah Puskesmas Labakkang sebanyak 17.287 jiwa. Puskesmas Labakkang mempunyai 3 Puskesmas (Profil Puskesmas Labakkang 2012).



Berdasarkan hasil pengambilan data awal diperoleh data pada tahun 2010 sampai dengan 2012, penetapan penilaian kinerja Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut: upaya promosi kesehatan di tahun 2010 hasil cakupannya 81.02% di tahun 2011 menurun menjadi 74.3% dan di tahun 2012 naik menjadi 85.29%. Begitupula upaya kesehatan ibu dan anak ditahun 2010 hasil cakupannya 86.8% di tahun 2011 menurun menjadi 84.46% dan ditahun 2012 naik menjadi 88.94%, untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I : Kegiatan Kinerja Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep

NO	KOMPONEN KEGIATAN	HASIL CAKUPAN (%)		
		2010	2011	2012
1	Upaya Promosi Kesehatan	81.02	74.3	85.29
2	Upaya Kesehatan Lingkungan	80.07	88.94	90.43
3	Upaya Kesehatan Ibu dan Anak Termasuk Keluarga Berencana	86.8	84.46	88.94
4	Upaya Perbaikan Gizi	91.55	94.09	80.16
5	Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular	94.4	91.67	91.67
6	Upaya Pengobatan	90.3	80.88	86.03
7	Upaya Kesehatan Pengembangan	87.74	93.29	91.29

Sumber : Profil Puskesmas Labakkang 2010, 2011, dan 2012

Dari table diatas dapat dilihat bahwa komponen kegiatan dari upaya promosi kesehatan, hasil cakupan pada tahun 2011 adalah 74,3% sementara target SPM (Standar Pelayanan Minimal) Bidang kesehatan adalah 80% (Permenkes. RI. No 741 Tahun 2008)

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa cakupan kinerja puskesmas mengalami perubahan setiap tahunnya, Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja tenaga kesehatan dalam melaksanakan pelayanan puskesmas adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup dalam organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik akan memperoleh efektifitas kerja dengan hasil yang optimal. Perilaku kerja tenaga kesehatan dapat didorong dengan adanya motivasi dalam seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan agar dapat maksimal.

Teori Dua Faktor Herzberg dalam Ambar Teguh Sulistiani Rosidah (2009:240), teori ini menjelaskan bahwa : pertama terdapat kelompok kondisi ekstrinsik dalam konteks pegawai, yang meliputi insentif, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, mutu penyediaan, mutu hubungan personal. Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakterdapatannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai. Kedua kelompok kondisi intrinsik, yang meliputi : pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pegawai itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak puas, tetapi kalau

kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

Dari kedua teori Herzberg tersebut, ekstrinsik dan intrinsik terdapat empat variabel yang diduga memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja pegawai kesehatan. Diantaranya insentif, kondisi kerja, pengakuan dan pencapaian prestasi. Dikarenakan variabel tersebut sangat signifikan dengan subjek dan tempat penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pantauan petugas Sistem Informasi Kesehatan (SIK) Pusat Jakarta, dari sekitar 150.000 orang tenaga kesehatan, 87.459 orang mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang diterima dari Dinas Kesehatan tempat mereka bekerja. Padahal setiap harinya mereka telah dibebankan berbagai pekerjaan bahkan tenaga kesehatan terkadang mengerjakan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya. ( Depkes, RI. 2000. Insentif dan Motivasi Bagi Petugas Kesehatan)

Gaji yang merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai dianggap sebagai hal yang sensitif, tentu dengan gaji yang layak yang dapat memenuhi kebutuhan, menjadikan pegawai itu lebih bersemangat dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh David Gunawan Sihombing (2012) tentang Pengaruh Kompensasi Gaji Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Aceh Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel X (Kompensasi) memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) dengan nilai persentase pengaruh sebesar 75,1%.

Kondisi kerja atau Lingkungan kerja yang mendukung pasti akan memberikan kenyamanan dan keefektifan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Salwa Hayati Hasan (2012) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh 64.2%. Artinya kinerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dengan faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Terkait dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mencari alternatif jalan pemecahan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan kesehatan di puskesmas pada umumnya dan di Puskesmas Labakkang pada khususnya. Dengan memilih judul sebagai berikut : *“Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013.”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat di rumuskan masalah pokok yaitu apakah faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor- faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013.

#### 2. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui hubungan insentif pegawai dengan motivasi kerja di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013.

b. Untuk mengetahui hubungan kondisi kerja/ lingkungan kerja pegawai dengan motivasi kerja di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013.

c. Untuk mengetahui hubungan pengakuan yang didapatkan pegawai dengan motivasi kerja di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013.

d. Untuk mengetahui hubungan pencapaian prestasi dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep Tahun 2013.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau informasi ataupun dasar pada pembentukan metode dalam perbaikan dan pengembangan motivasi kerja pegawai di lingkungan Puskesmas Labakkang.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya

3. Bagi Peneliti

Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Motivasi berasal dari perkataan motif (motive) yang artinya adalah rangsangan dorongan dan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ialah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Azrul azwar.1996:291)

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam buku Wibowo 2007).

Menurut Gray (dalam Winardi, 2007) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias, dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang baik internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan usaha secara terus menerus.

## **2. Teori Motivasi**

### **Teori Isi**

Teori isi tentang motivasi memusatkan perhatian pada : 1). kebutuhan, motif atau dorongan yang mendorong, menekan, memacu dan menguatkan pegawai untuk melakukan kegiatan dan 2). Hubungan-hubungan para pegawai dengan faktor-faktor eksternal (insentif) yang mendorong dan mempengaruhi mereka untuk melakukan suatu kegiatan. Teori ini menekankan pada faktor-faktor internal individu, kebutuhan atau motif yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijakan unit kerja tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, dan sebagainya. Ada beberapa teori yang akan di uraikan sebagai berikut :

#### **1. Hirarki Kebutuhan Maslow**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan Baron,1997), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hirarki kebutuhan, sebagai berikut :



a. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan paling dasar, berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Contoh bagi pegawai di tempat kerja adalah kebutuhan akan gaji, uang lembur, cuti, liburan dan jaminan sosial.

b. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety need*)**

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Contoh di tempat kerja adalah jaminan hari tua, jaminan seseorang dalam kedudukannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

c. **Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation needs*)**

Kebutuhan sosial ini meliputi, kebutuhan untuk disayangi, dihormati kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan dan kebutuhan untuk berprestasi. Contoh di tempat kerja adalah kelompok kerja formal dan informal, kegiatan yang disponsori unit kerja, acara-acara peringatan.

- d. *Kebutuhan harga diri/penghormatan (Esteem Needs/ egoistic need)*

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, ingin berprestasi dan ingin punya status. Maslow membagi kebutuhan ini dalam dua jenis : *pertama* penghargaan yang didasarkan atas respek terhadap kemampuan, kemandirian, dan perwujudan kita sendiri. *kedua* penghargaan yang didasarkan atas penilaian orang lain. Contoh di tempat kerja adalah kekuasaan/jabatan, promosi, hadiah, status, simbol pengakuan dan penghargaan.

- e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization Needs)*

Kebutuhan ini timbul pada diri seseorang jika kebutuhan - kebutuhan lainnya terpenuhi, karena kebutuhan ini sangat penting dalam perilaku manusia. Artinya setiap orang tumbuh membangun pribadi dan mencapai hasil merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Contoh di tempat kerja adalah menyelesaikan tugas yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan kreatif, pengembangan keterampilan.

## 2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) Clayton P. Alderfer

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam modifikasi ini memanfaatkan

kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja, untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan dengan sebaik-baiknya.

a. *Existence* (keberadaan)

*Existence* merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpelihara keberadaannya yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena itu kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsistensi pikiran dan perhatian karyawan terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

b. *Relatedness* (kekerabatan)

Kekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberi pengertian dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan *pristise* dalam teori Maslow.

c. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan

potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreatifitas dan pribadi.

Teori ERG ini dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Perbedaannya antara teori ERG dan Maslow needs hierarchy theory adalah :

a.) Teori ERG, menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan yang dapat bekerja pada saat yang bersamaan, artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat seperti yang dikemukakan Maslow, b.) Teori ERG menyatakan bahwa jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.

### 3. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Teori ini menjelaskan bahwa : Pertama terdapat kelompok kondisi ekstrinsik dalam konteks pegawai, yang meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, mutu penyediaan, dan mutu hubungan personal. Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai. Kedua, kelompok kondisi instrinsik, yang meliputi : pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pegawai itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Ketidakadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak puas, tetapi kalau kondisi

demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik. (Ambar Teguh Sulistiani Rosidah ,2009:240)

#### 4. Teori Motivasi Prestasi David McClelland

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), disebut teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan :

a. Need for achievement (kebutuhan untuk berprestasi)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan kesempurnaan dalam diri seseorang yang dikenal dengan teori prestasi atau dengan istilah n.Ach. kebutuhan ini erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkahlaku pada usaha untuk mencapai tujuan.

b. Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain

c. Need for power

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak memperdulikan perasaan orang lain.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor internal dan faktor eksternal :

### 1. Faktor Intern

Faktor Intern dapat mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

- a) adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c) pimpinan adil dan bijaksana
  - d) adanya surat perintah tugas dalam pelaksanaan kerja
  - e) adanya pengawasan pimpinan dan perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

### 2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelas bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan berupa jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

### **3. Tujuan Motivasi Kerja**

Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi pegawai seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai



10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

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

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Selanjutnya Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maluyu S. P Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Ravianto (1991:102) dalam Edi Sutrisno Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simajuntak dalam Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah (2009), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu:

1. pelatihan
2. mental dan kemampuan fisik karyawan
3. hubungan antara atasan dan bawahan

Adapun Tiffin dan Cormick dalam Siagian (2003), mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.

2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik, seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan social dan keluarga.

### **3. Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi- kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dapat dipahami bahwa penilaian kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi. Dengan mengetahui kontribusi pegawai, maka selanjutnya dapat digunakan sebagai upaya menyusun program penghargaan dan kompensasi, disamping untuk program peningkatan kemampuan individu juga.

Adapun indicator dari kinerja itu sendiri (Ilyas.2001) adalah :

- a. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan).
- b. Kuantitas kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil).
- c. Ketepatan waktu (mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan).
- d. Kehadiran dan ketepatan waktu (mengacu pada ketaatan jadwal kerja).

- e. Tanggung jawab (mengacu pada tugas dan proyek)
- f. Kerjasama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyedia dan rekan kerja).

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

Tenaga kesehatan menurut PP RI No. 32 Tahun 1996 Tentang Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Jenis tenaga kesehatan tersebut adalah :

- a. Tenaga Medis
- b. Tenaga Keperawatan
- c. Tenaga Kefarmasian
- d. Tenaga Kesehatan Masyarakat
- e. Tenaga Gizi
- f. Tenaga Keterampilan Fisik
- g. Tenaga Keteknisan Medis

Dalam Buku Pedoman Penelitian Tenaga kesehatan Teladan di Puskesmas Tahun 2008 dipaparkan bahwa Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan, baik berupa pendidikan gelar-D3, S1, S2, dan S3-; pendidikan non gelar;

sampai dengan pelatihan khusus kejuruan khusus dan keahlian. Hal inilah yang membedakan jenis tenaga ini dengan tenaga lainnya. Hanya mereka yang mempunyai pendidikan atau keahlian khusus-lah yang boleh melakukan pekerjaan tertentu yang berhubungan dengan jiwa dan fisik manusia, serta lingkungannya.

Tenaga kesehatan berperan sebagai perencana, penggerak dan sekaligus pelaksana pembangunan kesehatan sehingga tanpa tersedianya tenaga dalam jumlah dan jenis yang sesuai, maka pembangunan kesehatan tidak akan dapat berjalan secara optimal. Kebijakan tentang pendayagunaan tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh kebijakan- kebijakan sektor lain, seperti : kebijakan sektor pendidikan, kebijakan sektor ketenagakerjaan , sektor keuangan dan peraturan kepegawaian. Kebijakan sektor kesehatan yang yang berpengaruh terhadap pendayagunaan tenaga kesehatan antara lain : kebijakan tentang arah dan strategi pembangunan kesehatan, kebijakan tentang pelayanan kesehatan, kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan, dan kebijakan tentang pembiayaan kesehatan. Selain daripada itu, beberapa faktor makro yang berpengaruh terhadap pendayagunaan tenaga kesehatan, yaitu desentralisasi, globalisasi, menguatnya komersialisasi pelayanan kesehatan, teknologi kesehatan dan informasi. Oleh karena itu, kebijakan pendayagunaan tenaga kesehatan harus memperhatikan semua faktor diatas.

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

Berdasarkan KEPMENKES No.128 tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Puskesmas diterangkan mengenai :

### **1. Pengertian Puskesmas**

Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan kab/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disatu atau sebagian wilayah kecamatan.

Pelayanan kesehatan yang diberikan di puskesmas adalah pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan pengobatan (kuratif), upaya pencegahan (prefentiv), peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) yang ditujukan kepada semua penduduk dan tidak dibedakan jenis kelamin dan golongan umur, sejak pembuahan dalam kandungan sampai tutup usia.

### **2. Fungsi Puskesmas**

- a. Sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat diwilayah kerjanya.
- b. Membina peran serta masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat.
- c. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya.

### **3. Kegiatan Pokok Puskesmas**

Sesuai dengan kemampuan tenaga maupun fasilitas yang berbeda-beda, maka kegiatan pokok yang dapat dilaksanakan oleh

sebuah Puskesmas akan berbeda-beda pula. Namun demikian kegiatan pokok Puskesmas yang seharusnya dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- a. Kesehatan Ibu dan Anak
- b. Keluarga Berencana
- c. Usaha Peningkatan Gizi
- d. Kesehatan Lingkungan
- e. Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular
- f. Pengobatan Termasuk Pelayanan Darurat Karena Kecelakaan
- g. Penyuluhan Kesehatan Masyarakat
- h. Kesehatan Sekolah
- i. Kesehatan Olahraga
- j. Perawatan Kesehatan Masyarakat
- k. Kesehatan Kerja
- l. Kesehatan Gigi dan Mulut
- m. Kesehatan Jiwa
- n. Kesehatan Mata
- o. Laboratorium Sederhana
- p. Pencatatan dan Pelaporan Dalam Rangka Sistem Informasi Kesehatan
- q. Kesehatan Lanjut Usia
- r. Pembinaan Pengobatan Tradisional

#### **4. Kegiatan Pokok**

- a. Mempersiapkan pengadaan obat di puskesmas.
- b. Mengatur penyimpanan obat dan alat kesehatan di puskesmas.
- c. Mengatur administrasi obat di puskesmas.
- d. Meracik obat-obatan untuk diberikan kepada penderita sesuai perintah dokter.
- e. Membuat zat reagens untuk laboratorium.
- f. Mengatur distribusi obat sederhana untuk UKS dan KIA/KB.
- g. Menyediakan obat untuk Puskesmas Keliling dan Puskesmas Pembantu.

#### **5. Kegiatan Lain**

- a. Penyuluhan kesehatan terutama dalam bidang penggunaan obat keras dan bahaya narkotika.
- b. Pencatatan dan pelaporan kegiatan yang dilakukan.
- c. Membantu melaksanakan fungsi manajemen.
- d. Pemegang inventaris peralatan medis puskesmas.

#### **6. Fasilitas Pendukung**

- a. Puskesmas Pembantu

Adalah unit pelayanan kesehatan yang sederhana dan berfungsi menunjang dan membantu melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam ruang lingkup wilayah yang lebih kecil.



b. Puskesmas Keliling

Unit pelayanan kesehatan keliling yang dilengkapi dengan kendaraan bermotor roda empat atau perahu bermotor dan peralatan kesehatan, peralatan komunikasi serta sejumlah tenaga yang berasal dari puskesmas. Fungsinya menunjang dan membantu melaksanakan kegiatan-kegiatan puskesmas dalam wilayah kerjanya yang belum terjangkau oleh pelayanan kesehatan.

Kegiatan Puskesmas Keliling adalah :

1. Memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di daerah terpencil yang tidak terjangkau oleh pelayanan puskesmas atau Puskesmas Pembantu, 4 hari dalam satu minggu.
2. Melakukan penyelidikan tentang kejadian luar biasa.
3. Dipergunakan sebagai alat transport penderita dalam rangka rujukan bagi kasus gawat darurat.
4. Melakukan penyuluhan kesehatan dengan menggunakan alat audio-visual.

c. Bidan desa

d. Posyandu.

Merupakan kegiatan keterpaduan antara puskesmas dan masyarakat di tingkat desa yang diwujudkan dalam bentuk Pos Pelayanan Terpadu. Semula posyandu adalah pusat kegiatan masyarakat dimana masyarakat dapat sekaligus memperoleh pelayanan KB dan kesehatan.

Dalam pengembangannya posyandu dapat dibina menjadi forum komunikasi dan pelayanan di masyarakat, antara sector yang memadukan kegiatan pembangunan sektoralnya dengan kegiatan masyarakat, untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam memecahkan masalah melalui alih teknologi. Satu posyandu sebaiknya melayani sekitar 100 balita (120 kepala keluarga), atau sesuai dengan kemampuan petugas dan keadaan setempat.

## **E. Tinjauan Umum Tentang Pegawai**

### **1. Pengertian Pegawai**

Pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima balas jasa. Pendapat lain mengatakan pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan jasa (Hasibuan.2007:41).

Sedangkan Pegawai Negeri menurut UU No. 43 tahun 1999, Pasal 1 adalah mereka yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **2. Hak Dan Kewajiban**

Pegawai mempunyai hak yang harus terpenuhi dan kewajiban yang harus dipatuhi yaitu :

### **a. Kewajiban**

- a) Wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945 dan Pemerintah
- b) Wajib mentaati semua peraturan perundang-undangan
- c) Wajib menjalankan tugas kedinasan
- d) Wajib menyimpan rahasia

### **b. Hak**

- a) Gaji dan tunjangan
- b) Kenaikan Pangkat
- c) Cuti
- d) Pensiun

## **F. Tinjauan Umum Tentang Variabel Yang Diteliti**

### **1.1 Kompensasi/ Gaji**

Kompensasi adalah sebagian atau semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. (Hasibuan 2010)

*Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-* imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non moneter. Beberapa terminologi dalam kompensasi :

1. Upah/gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, (incentive) merupakan tambahan gaji atau diluar gaji, upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan (Benefit). Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya.
4. Fasilitas (Facility) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan dan tempat parkir khusus.

## **1.2 Komponen – Komponen Kompensasi**

- a. Kompensasi finansial, berupa
  - 1) Kompensasi finansial secara langsung seperti : bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham)
  - 2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa : seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- b. Kompensasi non financial, berupa
  - 1) Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).
  - 2) Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

## **1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :

- 1) Menghargai prestasi karyawan
- 2) Menjamin keadilan gaji karyawan
- 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan

- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

#### **1.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas ke dalam organisasi. Oleh karenanya imbalan dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada

suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja.

## **2.1 Kondisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam

melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.(Edy Sutrisno.2009:118).

## **2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003).

## **2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap orang memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow sebagaimana diuraikan di atas sebagai sumber lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat



Terry dalam Hasibuan (2001) bahwa Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan.

### 3. Pengakuan

Pengakuan adalah pemberian penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Pengakuan merupakan suatu tindakan oleh seorang pemimpin mengakui adanya prestasi kerja yang telah dilaksanakan oleh para pegawainya. Bukan hanya dari sisi prestasi, pengakuan akan jabatan atau kedudukan seseorang akan mempengaruhi kenyamanannya dalam bekerja. Dengan mengakui pegawai sebagai individu, tentunya akan terpenuhi berbagai kebutuhan psikologisnya.

Adapun indikatornya adalah:

- Hak-hak dan kedudukan
- Penghargaan prestasi

Sebuah studi dari Organisasi *Gallup* tentang pengakuan menyimpulkan bahwa benar jika suatu strategi pengakuan yang dirancang dan diimplementasikan dapat memberikan :

- Peningkatan produktivitas individu
- Peningkatan keterlibatan karyawan
- Menghasilkan tingkat retensi yang lebih tinggi
- Menghasilkan loyalitas yang lebih tinggi dan nilai kepuasan pelanggan

- Hasil catatan keselamatan tentang sedikitnya permasalahan dari pada yang dialami oleh organisasi yang tidak ada inisiatif pengakuan.

Keberhasilan dalam mengimplementasikan inisiatif pengakuan yang relevan di tempat kerja memiliki beberapa indikasi. Pergantian karyawan harus lebih rendah dan nilai umpan balik karyawan dalam survei organisasi harus lebih tinggi. Isu-isu keselamatan dan klaim harus menurun dan terjadi peningkatan skor kualitas dalam hasil umpan balik. Setelah inisiatif pengakuan diimplementasikan, akan terlihat peningkatan layanan pelanggan yang memuaskan dan juga peningkatan produktivitas (Sutrisno,2009).

Ada beberapa cara memberi pengakuan pada karyawan (Sutrisno,2009) :

- a. Pujian
- b. Penilaian prestasi
- c. Promosi
- d. Menambah wewenang
- e. Memberikan Uang
- f. Kejutan
- g. Bekerja Berdampingan

#### **4. Pencapaian Prestasi**

Bernardin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang

prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dan di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

#### **4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor- faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usah (*effort*) yang menunjukkan sejumlah energy fisik dan mental yang digunakan dalam penyelenggaraan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1). Kondisi fisik, 2). Peralatan, 3). Waktu, 4). Material, 5). Pendidikan,

6). Supervise, 7). Desain organisasi, 8). Pelatihan, 9). keberuntungan