

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan kesehatan sangat penting karena merupakan kebutuhan setiap individu atau masyarakat dengan tujuan untuk mencegah maupun mengobati penyakit agar meningkatnya status kesehatan (Lasso, 2023). Menurut *World Health Organization* (WHO), sistem pelayanan kesehatan yang kuat merupakan fondasi utama dalam mencapai *Universal Health Coverage* (UHC) dan target *Sustainable Development Goals* (SDGs) 2030, khususnya SDG 3 yang berfokus pada kesehatan dan kesejahteraan yang baik. Data WHO menunjukkan bahwa sekitar 400 juta orang di dunia masih kekurangan akses terhadap pelayanan kesehatan dasar, dan kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan sebagai ujung tombak sistem kesehatan.

Pasal 34 Ayat (1) UUD NKRI 1945 menetapkan pelayanan kesehatan sebagai tanggungjawab negara untuk menyediakannya, dan pada Pasal 28 H Ayat (1) menetapkan mengenai hak warga negara untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Upaya pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan salah satunya dengan mendirikan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di seluruh wilayah Indonesia (Primelia & Mudayana, 2019).

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan karena merupakan penunjang dalam pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Ketercapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Renstra) Republik Indonesia sangat dipengaruhi oleh penataan tenaga kesehatan dalam melaksanakan kegiatan Puskesmas (Masnah *et al.*, 2020). Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2023 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas secara nasional mencapai 78,2%, namun masih terdapat variasi yang signifikan antar provinsi dengan rentang 65,4% hingga 88,7%. Oleh karena itu puskesmas dituntut agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan juga bisa menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Harefa *et al.*, 2021).

Pelayanan kesehatan bersifat kompleks sehingga perlu perhatian terhadap tenaga kesehatan puskesmas yang merupakan penggerak yang akan menentukan kinerja pelayanan kesehatan diberikan secara efektif dan efisien (Taqwin *et al.*, 2023). Kinerja petugas kesehatan adalah hasil dari upaya untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi, yang tentunya akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Layanan yang berkualitas pada akhirnya akan memberikan manfaat, seperti membangun hubungan yang harmonis antara pekerja dan pelanggan dan memberikan dasar yang baik untuk membangun loyalitas pelanggan. Semakin baik kinerja pelayanan kesehatan makin tinggi pula tingkat kepuasan penerima layanan kesehatan (Daniyanti *et al.*, 2018). Laporan WHO tahun 2023 menyatakan bahwa kinerja tenaga kesehatan

berkontribusi hingga 70% terhadap kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Motivasi merupakan faktor pendukung agar tercapainya pelayanan yang bermutu. Motivasi berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas yang merupakan pendorong agar mampu melaksanakan tugas dengan baik, giat dan semangat agar menghasilkan pekerjaan yang memuaskan serta meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat (Taqwin *et al.*, 2023). Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja yang baik pula dan dapat memberikan andil yang besar dalam pencapaian tujuan suatu organisasi (Daniyanti *et al.*, 2018).

Kinerja dalam sebuah organisasi erat kaitannya dengan motivasi. Era globalisasi dan tuntutan dunia usaha dengan persaingan ketat ini suatu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang optimal sehingga memberi kontribusi maksimal berupa kinerja sesuai dengan tujuan organisasi (Susanti, 2021).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada peran individu dalam mengarahkan manusia agar sejalan dengan keinginan organisasi, diperlukan adanya motivasi dari setiap individu yang bekerja karena pada dasarnya motivasi yang menentukan perilaku manusia (Rizky, 2022). Berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg dalam (El *et al.*, 2024), terdapat dua jenis faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor motivator atau faktor intrinsik meliputi unsur-unsur seperti prestasi, penghargaan, promosi, dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Sementara itu, faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik berkaitan dengan aspek-aspek dasar yang perlu dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi, teknik pengawasan, dan gaji. Kedua faktor ini baik motivator maupun hygiene merupakan komponen penting dari motivasi yang secara langsung memengaruhi kinerja tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hikmatiah *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Pelaihari Kabupaten Tanah Laut, secara umum motivasi kerja yang dimiliki petugas kesehatan di Puskesmas pelaihari kabupaten tanah laut memiliki kategori baik, baik diukur berdasarkan tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Rahayu *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa salah satu faktor motivasi intrinsik, yaitu prestasi kerja, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh perawat, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam memberikan pelayanan. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai faktor motivasi intrinsik berkontribusi terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang berdampak pada tingkat kepuasan pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh Taqwin *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa salah satu faktor motivasi ekstrinsik, yaitu gaji, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siluak Gedang. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Kompensasi yang dianggap adil dan layak mendorong tenaga kesehatan untuk memberikan kinerja terbaik bagi instansi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, gaji sebagai faktor motivasi ekstrinsik berperan penting dalam memengaruhi semangat dan produktivitas tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian Sudiadnyani *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa salah satu faktor motivasi ekstrinsik, yaitu supervisi, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa tenaga kesehatan yang menerima supervisi kurang baik memiliki risiko 9,516 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan mereka yang menerima supervisi dengan kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui pemantauan, bimbingan, dan dukungan yang berkelanjutan.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Risnani *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa salah satu faktor motivasi ekstrinsik, yaitu lingkungan kerja atau kondisi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik yang mencakup kenyamanan fisik, hubungan kerja yang harmonis, dukungan dari pimpinan, serta ketersediaan sumber daya berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Ketika tenaga kesehatan merasa nyaman dan didukung di lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja lebih efisien, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Dengan demikian, kondisi kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong kinerja tenaga kesehatan.

Pengambilan data awal di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara sejumlah program kerja atau upaya kesehatan belum mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu 100%. Capaian dari beberapa program tersebut masih berada di bawah target, di antaranya: pelayanan promosi kesehatan 83%, pelayanan kesehatan lingkungan kesehatan kerja dan olahraga 89,15%, pelayanan kesehatan keluarga 86,94%, gizi 84,43%, pencegahan dan pengendalian penyakit menular 74,59%, pencegahan dan pengendalian PTM dan KESWA 74,06%, pelayanan surveilans dan imunisasi 90,96%, upaya pengobatan 90,61%, dan upaya pengembangan 72,21% (Puskesmas Rantepao, 2025).

Data diatas ada banyak program kerja atau upaya kesehatan yang tidak mencapai target. Penelitian Muliana (2021) tentang Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar mengatakan adanya hubungan bermakna antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

Terkait dengan judul penelitian “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Rantepao”, pemilihan variabel prestasi kerja, gaji, supervisi, dan kondisi kerja didasarkan pada teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti prestasi kerja, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, supervisi, dan kondisi kerja, di mana keempat faktor tersebut terbukti secara empiris berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan; prestasi kerja mendorong pencapaian dan pengakuan, gaji menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi, supervisi memberikan arahan dan dukungan, sementara kondisi kerja yang baik menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif, sehingga keempat variabel ini dipilih untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan, diharapkan ketika motivasi meningkat maka akan mempengaruhi kinerja para petugas kesehatan. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang sebagian besar dilakukan di daerah perkotaan atau rumah sakit dengan karakteristik geografis yang relatif mudah dijangkau, penelitian ini secara khusus mengkaji hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di wilayah dengan karakteristik geografis yang unik yaitu pegunungan Toraja Utara. Keunikan penelitian ini terletak pada konteks geografis dan budaya yang berbeda, dimana Puskesmas Rantepao melayani masyarakat dengan akses geografis yang menantang dan karakteristik sosial budaya Toraja yang khas. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis faktor motivasi dalam konteks pencapaian target program kesehatan yang spesifik di wilayah terpencil, yang belum banyak diteliti dalam studi-studi sebelumnya. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini diberi judul "Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2025".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis hubungan prestasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara

- b. Untuk menganalisis hubungan gaji dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara
- c. Untuk menganalisis hubungan supervisi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara
- d. Untuk menganalisis hubungan kondisi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, sebagai sarana informasi serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

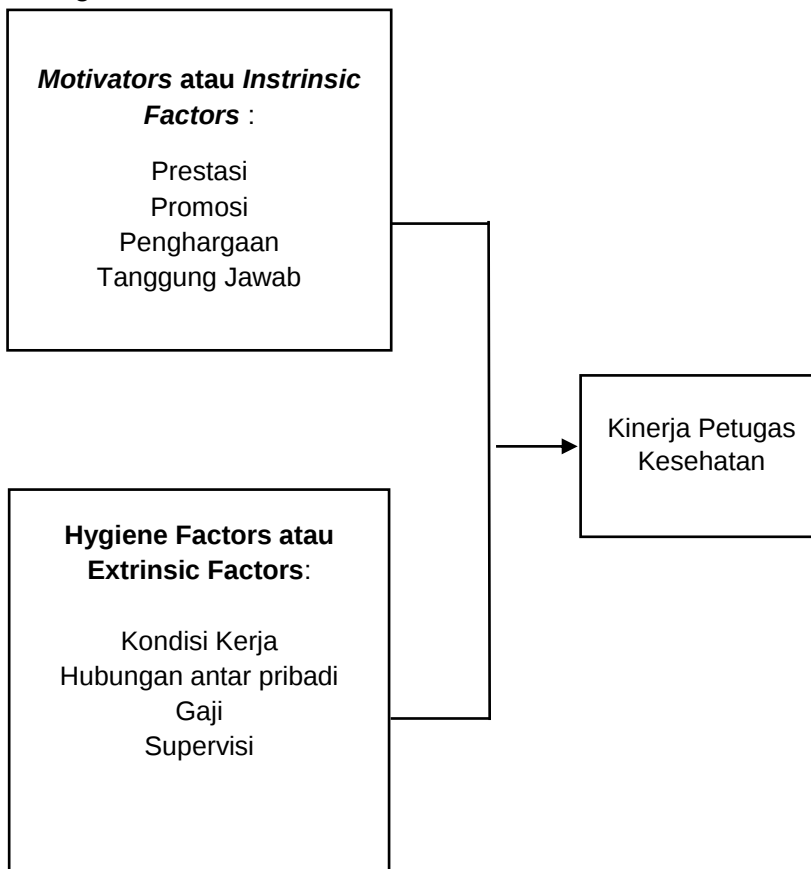
1.4.2 Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi, masukan, serta pertimbangan bagi instansi terkait dalam menentukan langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja petugas kesehatan guna mendukung peningkatan kinerja mereka.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang telah dipelajari secara teoritis selama perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperkaya pengetahuan di bidang Administrasi dan Kebijakan Kesehatan serta dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Teori



Gambar 1 Kerangka Teori Dua Faktor Motivasi

Sumber : Teori Herzberg dalam Mangkunegara, 2014

1.6 Kerangka Konsep

Petugas kesehatan memiliki peran yang sangat vital dalam pelayanan kesehatan, sehingga perlu diberi motivasi agar kinerja dan kepuasan kerja mereka sesuai dengan harapan. Mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja petugas kesehatan di suatu institusi bukanlah hal yang mudah, mengingat kompleksitas permasalahan yang dihadapi, yang berkaitan dengan hasrat kemanusiaan serta dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal.

Kinerja yang optimal akan berdampak pada terjaminnya kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, kinerja menjadi aspek yang sangat krusial bagi petugas kesehatan. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan dasar masyarakat sangat bergantung pada motivasi kerja dalam pelaksanaannya guna mewujudkan visi dan misi puskesmas. Penelitian ini mengkaji empat sub variabel dari motivasi kerja, yaitu prestasi, gaji, supervisi, dan kondisi kerja:

1. Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan sebagai cerminan dari seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya ditujukan untuk mencapai sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2015: 87), dalam suatu organisasi, prestasi kerja umumnya dihubungkan dengan upaya untuk menentukan nilai dari suatu pekerjaan.

2. Gaji

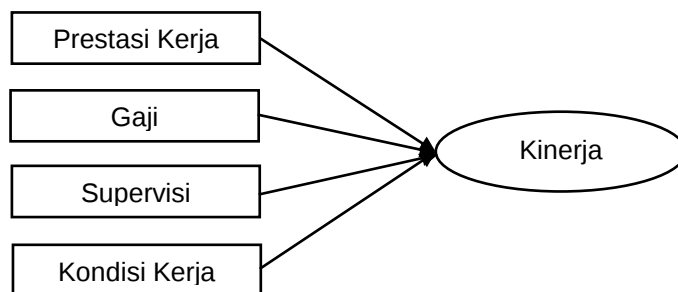
Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara berkala sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka laksanakan. Pengertian gaji menurut Mulyadi, adalah sebagai berikut: "Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan" (Mulyadi, 2015).

3. Supervisi

Supervisi adalah kegiatan pengawalan atau pembinaan yang dimaksudkan untuk meluruskan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan agar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan dan menentukan tindakan koreksi yang perlu diambil bila terjadi penyimpangan dalam proses yang sedang berjalan (Shaifudin, 2020).

4. Kondisi kerja

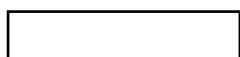
Kondisi kerja merupakan sekumpulan keadaan atau situasi lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang menjadi tempat berlangsungnya aktivitas kerja. Dalam penelitian ini, kondisi kerja ditinjau melalui beberapa indikator, yaitu pengawasan, fasilitas, beban kerja, dan lingkungan fisik (Arifianto *et al.*, 2018).



Gambar 5 Kerangka Konsep Penelitian



: Variabel Dependen



: Variabel Independen



: Arah Hubungan

1.7 Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.7.1 Prestasi Kerja

Prestasi merupakan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap individu. Dalam konteks penelitian ini, prestasi merujuk pada penghargaan yang diperoleh oleh petugas kesehatan, kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan, serta pencapaian kerja yang menjadi dorongan motivasi dalam evaluasi kinerja petugas kesehatan.

Kriteria objektif: penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

4 : jika responden menjawab Sangat Setuju

3: jika responden menjawab Setuju

2: jika responden menjawab Tidak Setuju

1: jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara perhitungannya:

Jumlah pertanyaan 10

Range yang dijawab responden: 4,3,2,1

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor Tertinggi
 $= 10 \times 4$
 $= 40 (100\%)$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x Skor Terendah
 $= 10 \times 1$
 $= 10$
 $= 10/40 \times 100 = (25\%)$

Kemudian diukur dengan rumus:

Kisaran (Range) = skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$

Interval = $75\% / 2$ (banyaknya kriteria yang disusun pada kriteria yang disusun pada Kriteria Objektif pada suatu variabel kategorinya yaitu cukup dan kurang)

Skor yang diinginkan = skor tertinggi – interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Sehingga diperoleh hasil

Baik : Apabila presentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang baik: Apabila presentase jawaban responden $< 62,5\%$
 (Julinar, 2019).

1.7.2 Gaji

Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara berkala sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka laksanakan. Gaji merupakan bentuk upah atau kompensasi yang diterima, yang dalam hal ini mencakup unsur insentif dan kelayakan. Insentif merujuk pada tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja. Sementara itu, kelayakan

berkaitan dengan pemenuhan standar hidup berdasarkan kebutuhan pokok sesuai ketentuan yang berlaku.

Kriteria objektif: penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

4 : jika responden menjawab Sangat Setuju

3: jika responden menjawab Setuju

2: jika responden menjawab Tidak Setuju

1: jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara perhitungannya:

Jumlah pertanyaan 10

Range yang dijawab responden: 4,3,2,1

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor Tertinggi
 $= 10 \times 4$
 $= 40 (100\%)$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x Skor Terendah
 $= 10 \times 1$
 $= 10$
 $= 10/40 \times 100 = (25\%)$

Kemudian diukur dengan rumus:

Kisaran (Range) = skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$

Interval = $75\% / 2$ (banyaknya kriteria yang disusun pada kriteria yang disusun pada Kriteria Objektif pada suatu variabel kategorinya yaitu cukup dan kurang)

Skor yang diinginkan = skor tertinggi – interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Sehingga diperoleh hasil

Cukup : Apabila presentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang : Apabila presentase jawaban responden $< 62,5\%$
 (Julinar, 2019).

1.7.3 Supervisi

Supervisi adalah kegiatan pengawalan atau pembinaan yang dimaksudkan untuk meluruskan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan agar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan dan menentukan tindakan koreksi yang perlu diambil bila terjadi penyimpangan dalam proses yang sedang berjalan.

Kriteria objektif: penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert Range nilai pada kuesioner adalah:

4 : jika responden menjawab Sangat Setuju

3: jika responden menjawab Setuju

2: jika responden menjawab Tidak Setuju

1: jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara perhitungannya:

Jumlah pertanyaan 10

Range yang dijawab responden: 4,3,2,1

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor Tertinggi
 $= 10 \times 4$
 $= 40 (100\%)$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x Skor Terendah
 $= 10 \times 1$
 $= 10$
 $= 10/40 \times 100 = (25\%)$

Kemudian diukur dengan rumus:

Kisaran (Range) = skor tertinggi – skor terendah
 $= 100\% - 25\%$
 $= 75\%$

Interval = $75\% / 2$ (banyaknya kriteria yang disusun pada kriteria yang disusun pada Kriteria Objektif pada suatu variabel kategorinya yaitu cukup dan kurang)

Skor yang diinginkan = skor tertinggi – interval
 $= 100\% - 37,5\%$
 $= 62,5\%$

Sehingga diperoleh hasil

Baik : Apabila presentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang Baik : Apabila presentase jawaban responden $< 62,5\%$
 (Julinar, 2019).

1.7.4 Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah keadaan fisik dan lingkungan di tempat kerja yang mendukung pelaksanaan tugas tenaga kesehatan, diukur melalui ketersediaan fasilitas, tata letak tempat kerja, kenyamanan dan keamanan lingkungan, pencahayaan, ventilasi, kelengkapan sarana, serta ketenangan dan kenyamanan di tempat kerja.

Kriteria objektif: penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert Range nilai pada kuesioner adalah:

4 : jika responden menjawab Sangat Setuju

3: jika responden menjawab Setuju

2: jika responden menjawab Tidak Setuju

1: jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara perhitungannya:

Jumlah pertanyaan 10

Range yang dijawab responden: 4,3,2,1

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan x Skor Tertinggi
 $= 10 \times 4$
 $= 40 (100\%)$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan x Skor Terendah

$$\begin{aligned}
 &= 10 \times 1 \\
 &= 10 \\
 &= 10/40 \times 100 = (25\%)
 \end{aligned}$$

Kemudian diukur dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 \text{Kisaran (Range)} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\
 &= 100\% - 25\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$

Interval = $75\% / 2$ (banyaknya kriteria yang disusun pada kriteria yang disusun pada Kriteria Objektif pada suatu variabel kategorinya yaitu cukup dan kurang)

$$\begin{aligned}
 \text{Skor yang diinginkan} &= \text{skor tertinggi} - \text{interval} \\
 &= 100\% - 37,5\% \\
 &= 62,5\%
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh hasil

Baik : Apabila presentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang Baik: Apabila presentase jawaban responden $< 62,5\%$
(Julinar, 2019).

1.7.5 Kinerja Petugas Kesehatan

Kinerja petugas kesehatan dalam hal ini mencakup ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Ketepatan waktu mengacu pada penyelesaian tugas dalam waktu yang diperkenankan.

Kriteria objektif: penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert Range nilai pada kuesioner adalah:

- 4 : jika responden menjawab Sangat Setuju
- 3: jika responden menjawab Setuju
- 2: jika responden menjawab Tidak Setuju
- 1: jika responden menjawab Sangat Tidak Setuju

Cara perhitungannya:

Jumlah pertanyaan 10

Range yang dijawab responden: 4,3,2,1

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor Tertinggi} \\
 &= 10 \times 4 \\
 &= 40 (100\%) \\
 \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor Terendah} \\
 &= 10 \times 1 \\
 &= 10 \\
 &= 10/40 \times 100 = (25\%)
 \end{aligned}$$

Kemudian diukur dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 \text{Kisaran (Range)} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\
 &= 100\% - 25\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$

Interval = $75\% / 2$ (banyaknya kriteria yang disusun pada kriteria yang disusun pada Kriteria Objektif pada suatu variabel kategorinya yaitu cukup dan kurang)

Skor yang diinginkan = skor tertinggi – interval

$$= 100\% - 37,5\%$$

$$= 62,5\%$$

Sehingga diperoleh hasil

Baik : Apabila presentase jawaban responden $\geq 62,5\%$

Kurang Baik : Apabila presentase jawaban responden $< 62,5\%$

(Julinar, 2019).

1.8 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (H_0)
 - a. Tidak ada hubungan antara prestasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara
 - b. Tidak ada hubungan antara gaji dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara
 - c. Tidak ada hubungan antara supervisi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara
 - d. Tidak ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara
2. Hipotesis Alternatif (H_a)
 - a. Ada hubungan antara prestasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Toraja Utara
 - b. Ada hubungan antara gaji dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Toraja Utara
 - c. Ada hubungan antara supervisi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Toraja Utara
 - d. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Toraja Utara

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja petugas kesehatan) secara bersamaan dalam satu waktu.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada Juli- Agustus 2025.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan data sekunder, jumlah populasi petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara yaitu 60 orang.

2.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Exhaustive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian dimana kuesioner ini berisi kumpulan pertanyaan dengan tujuan memperoleh informasi terkait dengan penelitian dengan tujuan memperoleh informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan (Amalia *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini, saya menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Julinar (2019).

2. Kamera handphone

Kamera handphone berfungsi sebagai alat untuk mendokumentasikan kegiatan-kegiatan selama melakukan penelitian.

2.5 Pengumpulan Data

1. Data Primer

Pada penelitian ini data primer yang langsung diperoleh dari responden yaitu petugas kesehatan di Puskesmas Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan terkait dengan penelitian yang telah disiapkan sebelumnya dan diberikan langsung kepada responden untuk diisi sesuai petunjuk kuesioner atau arahan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengenai hasil kinerja program di Puskesmas Rantepao, keadaan geografis Puskesmas Rantepao, sejarah Puskesmas Rantepao dan Visi dan Misi Puskesmas Rantepao diperoleh dari Profil Puskesmas dan laporan kinerja Puskesmas.

2.6 Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan serta analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Pengolahan data dapat dilakukan dengan beberapa tahap, diantaranya sebagai berikut:

a. *Editing*

Hasil wawancara, observasi atau pengamatan yang telah didapatkan dari lapangan akan dilakukan penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu. Umumnya, *editing* seharusnya memeriksa kelengkapan data serta memastikan jawaban konsisten serta relevan.

b. *Coding*

Setelah data diperbaiki dan diedit, hal yang dilakukan selanjutnya adalah *coding* atau pengkodean. Hal ini dilakukan dengan mengubah data yang berbentuk kalimat atau huruf menjadi bilangan atau angka guna untuk memudahkan mengidentifikasi variabel penelitian.

c. *Entry Data*

Setelah data dari hasil pengukuran serta hasil kuesioner diberikan kode pada masing-masing variabel, selanjutnya data tersebut dimasukkan ke dalam komputer agar dapat dilakukan analisis data menggunakan program SPSS.

d. *Cleaning*

Pastikan untuk mengecek data-data yang telah dimasukkan ke komputer tersebut kembali agar tidak ada data yang salah, sehingga data tersebut dapat diolah serta dianalisis

e. *Scoring*

Hal yang dilakukan selanjutnya setelah mengecek data-data tersebut ialah memberikan skor terhadap setiap variabel penelitian yang bertujuan untuk memudahkan dalam mengidentifikasi variabel penelitian.

2. Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan dengan uji statistik melalui analisis data menggunakan program SPSS. Adapun analisis data yang akan dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan tiap-tiap variabel dalam penelitian ini dengan tujuan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi serta persentase dari variabel penelitian tersebut yang meliputi prestasi, gaji, supervisi, dan kondisi kerja.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel dependen serta independen. Uji yang akan dilakukan menggunakan analisis ini yaitu uji *chi-square* dengan nilai 0,05. Tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut jika P value $> 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Namun, apabila P value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang menandakan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

2.7 Penyajian Data

Setelah data dianalisis akan data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel/grafik serta narasi untuk diterjemahkan serta dapat dibahas secara jelas.