

Analisis hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi

Nurmaya Sari¹, Misnaniarti², Rizma Adlia Syakurah³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat (S2), Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia

*Email korespondensi: mayanayra86@gmail.com

Accepted: 28 April 2022; revision: 19 May 2022; published: 30 June 2022

Abstrak

Latar Belakang : Motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja tenaga kesehatan. Motivasi kerja yang dirasakan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja puskesmas secara keseluruhan dalam mewujudkan fungsi Puskesmas untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat. Tujuan penelitian yaitu menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi.

Metode : Penelitian merupakan penelitian survei dengan desain *cross sectional* dilaksanakan di 20 Puskesmas di Kota Jambi pada Bulan Maret-April 2022. Sampel adalah tenaga kesehatan terdiri dari perawat dan bidan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. Jumlah sampel sebanyak 117 orang, diambil dengan menggunakan teori Lemeshow (1997). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *proportional random sampling*, dengan kriteria, yaitu 1) tenaga kesehatan berupa perawat dan bidan, 2) telah bekerja minimal 2 tahun pada instansi saat ini, 3) bersedia menjadi responden, 4) memiliki status kepegawaian ASN. Variabel terikat adalah kinerja tenaga kesehatan, menggunakan kuesioner adopsi dari Mangkunegara (2013). Variabel bebas adalah motivasi menggunakan kuesioner dari Maslow dalam Hasibuan (2020). Analisis data secara univariat dan bivariat dengan uji chi square.

Hasil : Hasil penelitian menemukan sebesar 20,5% memiliki motivasi rendah dan kinerja kurang baik sebesar 35,0%. Ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi ($p < 0,05$).

Kesimpulan : Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas, sehingga dapat mewujudkan fungsi Puskesmas dalam mencapai derajat kesehatan masyarakat.

Kata kunci: motivasi, kinerja tenaga kesehatan

Abstract

Background: Motivation is directly related to the performance of health workers. Perceived motivation can reduce performance or improve the performance of health workers. Health workers who are satisfied with the work obtained will be motivated to improve performance so that it will have an impact on increasing the overall performance of the puskesmas in realizing the function of the Puskesmas to achieve public health degrees. The purpose of the study was to analyze the relationship between motivation and the performance of health workers at the Jambi City Health Center.

Method : A survey research with a cross sectional design carried out in 20 Puskesmas in Jambi City in March-April 2022. The sample was health workers consisting of nurses and midwives at the Jambi City Health Center. The number of samples is 117, taken using Lemeshow theory (1997). The

sampling technique was carried out by proportional random sampling, with the criteria, namely 1) health workers in the form of nurses and midwives, 2) having worked at least 2 years at the current agency, 3) willing to become respondents, 4) having ASN employment status. The dependent variable is the performance of health workers, using the questionnaire from Mangkunegara (2013). The independent variable is motivation using a questionnaire from Maslow in Hasibuan (2020). Data analysis was univariate and bivariate with chi square test.

Results : *The results of the study found that 20.5% had low motivation and 35,0% poor performance. There is a relationship between motivation and the performance of health workers at the Jambi City Health Center ($p < 0.5$).*

Conclusion : *Motivation has a relationship with the performance of health workers. Good performance will improve the quality of Puskesmas services, so that they can realize the function of Puskesmas in achieving community health degrees*

Key words: *motivation, performance*

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan unit pelayanan primer yang menjadi fasilitas pelayanan kesehatan pertama dan menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang berfokus pada upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Pelayanan yang bermutu dan memuaskan dapat diwujudkan jika ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) mencukupi baik dalam kuantitas maupun kualitasnya, karenanya kunci keberhasilan suatu puskesmas dapat dilihat dari kualitas SDM yang ada di puskesmas. Dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas juga tidak terlepas dari kinerja tenaga kesehatan yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien(1)(2).

Menurut Gibson *et al* dalam Mangkunegara (2014) motivasi merupakan salah satu dari tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan (3)(4). Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang.

Nawawi, M (2012) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pelayanan pada Puskesmas di Kota Palu, perlu peningkatan motivasi tenaga kesehatan. Perubahan positif yang terjadi pada motivasi tenaga kesehatan, berdampak kuat terhadap peningkatan kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan. Begitu juga halnya Oktaviana menyatakan bahwa ada hubungan antara kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi. Pelayanan masyarakat bisa dikatakan baik (professional) jika masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dan hampir tidak ada keluhan. Kondisi ini dapat terwujud jika organisasi publik didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, baik kualitas maupun kuantitas (5)(6)(7).

Di Kota Jambi terdapat 20 Puskesmas dengan kinerja yang berbeda-beda bila dinilai dari Evaluasi Kinerja Puskesmas (EKP). EKP merupakan tolak ukur kinerja Puskesmas yang dinilai dari program kerja Puskesmas. Dari data EKP didapatkan hasil yang bervariasi antara masing-masing Puskesmas dengan latar belakang pemimpin yang berbeda pula. Dari 20 puskesmas di Wilayah Kota Jambi diantaranya masih ada yang memiliki nilai kurang. Kemungkinan perbedaan karakteristik individu seperti lama kerja, karakter, dan motivasi memiliki pengaruh dan berperan dalam kinerja puskesmas di Kota Jambi (8).

Kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas sehingga dapat mewujudkan fungsi Puskesmas itu sendiri yaitu mencapai derajat kesehatan masyarakat. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang analisis hubungan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. Tujuan penelitian menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi.

METODE

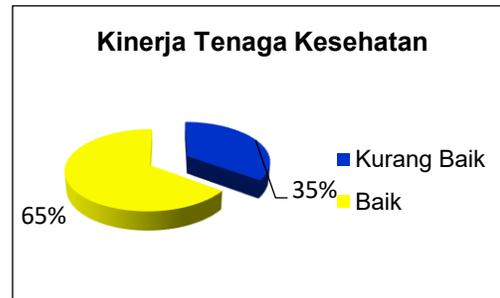
Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan desain *cross sectional* dilaksanakan di 20 Puskesmas di Kota Jambi pada Bulan Maret-April 2022. Sampel adalah tenaga kesehatan terdiri dari perawat dan bidan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. Jumlah sampel sebanyak 117 orang, diambil dengan menggunakan teori Lemeshow (9)(10).

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *proportional random sampling*, dengan kriteria, yaitu 1) tenaga kesehatan berupa perawat dan bidan, 2) telah bekerja minimal 2 tahun pada instansi saat ini, 3) bersedia menjadi responden, 4) memiliki status kepegawaian ASN.

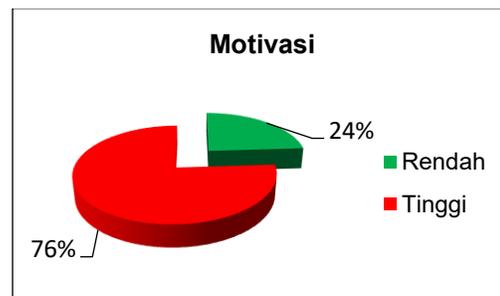
Variabel terikat adalah kinerja tenaga kesehatan, menggunakan kuesioner adopsi dari Mangkunegara (2013). Variabel bebas adalah motivasi menggunakan kuesioner dari Maslow dalam Hasibuan (2020). Analisis data secara univariat dan bivariat dengan uji *chi square* (11)(12).

HASIL

Karakteristik responden terdiri dari kinerja, motivasi dan masa kerja dapat dilihat pada Gambar 1 dan 2. Hasil analisis didapatkan kinerja kurang baik sebesar 35%, dan motivasi rendah 20.5%



Gambar 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi



Gambar 2. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi yang tinggi dilihat dengan merasa selalu membutuhkan pekerjaannya (73,5%), selalu memastikan masa aktif STR secara berkala (76,1%), memperhatikan dengan seksama saat atasan menjelaskan SPO (69,2%), menjalankan tugas sesuai SPO (76,1%), senang berdiskusi tentang pekerjaan dengan rekan kerja (69,2%) dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan dalam menyelesaikan pekerjaan bersama (72,6%). Namun motivasi sedikit rendah dalam hal mencari buku/referensi (43,6%), bangga dengan prestasi yang sudah dicapai sampai saat ini (50,4%), senang jika bisa menjadi ketua tim di bidang pekerjaan (35,9%) dan ingin mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan agar menjadi tenaga kesehatan berprestasi (52,1%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Responden di Puskesmas Wilayah Kota Jambi

Pertanyaan Motivasi	Tidak Pernah		Jarang		Sering		Selalu		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. Saya sangat membutuhkan pekerjaan saya saat ini	2	1,7	7	6	22	18,8	86	73,5	117
2. Saya selalu memastikan masa aktif STR saya secara berkala	0	0	14	12	14	12	89	76,1	117	100
3. Saya memperhatikan dengan seksama saat atasan saya menjelaskan tentang SPO yang berkaitan dengan bidang pekerjaan saya	0	0	7	6	29	24,8	81	69,2	117	100
4. Saya ingin menjalankan tugas saya sesuai SPO agar terhindar dari malpraktek	2	1,7	8	6,8	18	15,4	89	76,1	117	100
5. Saya senang berdiskusi tentang pekerjaan dengan rekan kerja saya	0	0	10	8,5	26	22,2	81	69,2	117	100
6. Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan saya dalam menyelesaikan pekerjaan bersama	0	0	10	8,5	22	18,8	85	72,6	117	100
7. Saya senang mencari buku/referensi dan hal-hal terkait bidang pekerjaan saya	0	0	16	13,7	50	42,7	51	43,6	117	100
8. Saya bangga dengan prestasi yang sudah saya capai sampai saat ini berkaitan dengan bidang pekerjaan saya	2	1,7	10	8,5	46	39,3	59	50,4	117	100
9. Saya senang jika saya bisa menjadi ketua tim di bidang pekerjaan saya	5	4,3	29	24,8	41	35	42	35,9	117	100
10. Saya ingin mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan agar menjadi tenaga kesehatan berprestasi	1	0,9	10	8,5	45	38,5	61	52,1	117	100

Hubungan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat pada tabel 2. Hasil analisis memperoleh kinerja kurang baik lebih tinggi pada tenaga kesehatan dengan motivasi rendah (79,2%) dibandingkan

dengan motivasi tinggi (23,7%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p \leq 0,05$, yang berarti ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi.

Tabel 2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi

Motivasi	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P-value
	Kurang Baik		Baik		f	%	
	f	%	f	%			
Rendah	19	79,2	20	20,8	24	100	0,025
Tinggi	22	23,7	71	76,3	93	100	
Jumlah	41	35	76	65	117	100	

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas wilayah Kota Jambi mayoritas tergolong baik. Hal ini sejalan dengan hasil data EKP yang mayoritas kinerja puskesmas termasuk dalam kategori baik (8). Motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi mayoritas mempunyai motivasi tinggi (76%). Hasil ini sedikit lebih tinggi dari Oktaviana (2020) yang menemukan motivasi baik sebesar 70,8% (6).

Selain itu dari hasil penelitian didapatkan motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. Hasil ini sejalan dengan Oktaviana (2020) yang menemukan ada hubungan antara kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi. Selain itu menurut Masnah, *et al.* (2020) terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare (6)(13).

Miranda (2019) menemukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Penelitian ini juga sejalan dengan Badi'ah (2009) bahwa semakin tinggi motivasi perawat dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian akan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit. Mudayana (2010) juga menemukan hubungan yang erat antara motivasi dengan kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Bantul (14)(15) (16).

Tenaga profesional merupakan sumber daya terbaik dalam organisasi, sehingga kinerja menjadi salah satu variabel bagi efektivitas organisasi. Menurut Muninjaya (2004) organisasi pelayanan kesehatan terdiri dari rumah sakit pemerintah, swasta, klinik dan puskesmas dimana organisasi ini merupakan sistem

terbuka yang memberikan respon dan tanggap terhadap lingkungannya. Aktivitas organisasi inilah yang menghasilkan jasa layanan kesehatan (17).

Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik mempengaruhi terjadinya motivasi pada individu. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggung jawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa dengan perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik hanya merupakan faktor yang bersifat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja (18)(19).

Penilaian kinerja melalui pendekatan teori motivasi sangat berkaitan dengan tercapainya kebutuhan maupun keinginan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Seseorang melakukan kegiatan karena didorong oleh motif yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatan itu terdapat tujuan tertentu. Salah satu pendorong yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan atau keinginan yang harus dipenuhi (20).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas sehingga dapat mewujudkan fungsi Puskesmas itu sendiri yaitu mencapai derajat kesehatan masyarakat. Dalam hal ini Puskesmas di wilayah Kota Jambi, hendaknya dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan lebih menitikberatkan pada motivasi tenaga kesehatan. Motivasi ini terutama terkait keinginan mencari buku/referensi sesuai bidang pekerjaan, bangga dengan prestasi yang sudah dicapai, senang menjadi ketua tim dan keinginan mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan agar menjadi tenaga kesehatan berprestasi.

Pemimpin juga harus lebih banyak bekerja sama dengan bawahannya dan melibatkan dalam pengambilan keputusan agar terciptanya kerjasama yang baik. Dengan adanya kepemimpinan yang lebih

baik dan motivasi yang lebih tinggi kepada bawahannya maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan baik di Puskesmas di Wilayah Kota Jambi

DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkes. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan Retrieved from [Internet]. 2020. Available from: <http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/>
2. Rahmi AP. Implementasi Dan Peningkatan Mutu Kebijakan Keselamatan Pasien. 2019.
3. Huseno T. Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja: Media Nusa Creative (MNC Publishing). 2021.
4. Mangkunegara AP. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan, 7. Bandung: PT Refika Aditama. 2014.
5. Nawawi M. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *Mimbar*. Vol. XXVII(No. 1 (Juni, 2012)):93–102.
6. Oktaviana, I. A., Wahyono B. Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *J. HIGEIA (Journal Public Health Res Dev*. 2020;4((Special 4)):835-845.
7. Mahadin Shaleh, N. B. F. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Penerbit Aksara Timur. 2018.
8. Dinkes Kota Jambi. Laporan Evaluasi Kinerja Puskesmas (EKP) Tahun 2021. Jambi; 2022.
9. Adiputra, I. M. S. et al. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Yayasan Kita Menulis. 2021.
10. Lemeshow S. Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1997.
11. Mangkunegara AAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Remaja Rosdakarya. 2013.
12. Hasibuan MS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2020.
13. Masnah et al. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *J Ilm Mns dan Kesehat*. 2020;Vol 3,(No. 3 (3 September 2020)).
14. Miranda A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar. 2019.
15. Badi'ah et al. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul. *J Manaj Pelayanan Kesehat*. 2008;Vol. 12(No. 2 (Juni 2009)).
16. Mudayana AA. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. *KES MAS*. Vol. 4(No. 2, JUNI 2010):76–143.
17. Nasihah K. Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dokter Gigi Dalam Pelayanan Kesehatan Gigi Dan Mulut Di Puskesmas Kabupaten Jember. Universitas Airlangga. 2005.
18. Handoko T. Manajemen. Yogyakarta. BPF. 2009.
19. Ilyas Y. Kinerja: teori, penilaian, dan penelitian. Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. 2002.
20. Handoko TH. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPF. 2002.