

HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KESEHATAN: STUDI KASUS PUSKESMAS KALIBARUKULON, BANYUWANGI

Interaction of Motivation to Work: Case Study of Kalibarukulon Puskesmas, Banyuwangi

¹Eka Suci Daniyanti, ²Agus Putra Murdani, ³Siti Rubiyanti
¹²³Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Bakti Indonesia.
Jl. Bumi Kampus Cempokosari, 40, Cluring. Banyuwangi

Abstract

Work motivation is one of the important aspects in the human resources management, so that in the implementation of the organization can achieve useful and effective goals and objectives. The performance of health workers is the result of the effort to create the quality of service will certainly create userssatisfaction. Based on the work area and the lack of health personnel, Kalibarukulon Public Health Center needs to be observed in the relationship between motivation and performance. This research was conducted at Puskesmas Kalibaru Kulon, Kalibaru Subdistrict, Banyuwangi Regency. The study was conducted during September 2016. Kalibaru Kulon. This study uses questionnaire type checklist. Quiz results show that 63.9% of respondents are female, while 36.1% are male. As many as 50% of respondents entered the age range 30-40 years, 33.3% were > 40 years old, and 16.7% were <30 years old. In addition, the status of employment shows that most (58.3%) are civil servants / permanent, and 22.2% are contract workers (PTT) and 19.5% are freelancers (THL). The results of the questionnaire also showed the work motivation on the respondents, that is 66.7% have the motivation of good work and 13.9% have less motivation. A total of 72.2% of respondents stated to have a good performance

Keyword : Kalibarukulon, work, motivation, Public Health Center

Abstrak

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kinerja petugas kesehatan merupakan hasil jerih payah terciptanya kualitas layanan tentunya akan menciptakan kepuasan terhadap pengguna layanan. Berdasarkan luas kerja serta minimnya anggota petugas kesehatan, Puskesmas Kalibarukulon sangat perlu diamati pada hubungan antara motivasi dan kinerja. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kalibaru Kulon, Kecamatan Kalibaru, Kabupaten Banyuwangi. Waktu penelitian dilakukan selama bulan September 2016. Kalibaru Kulon. Penelitian ini menggunakan kuisioner tipe *checklist*. Hasil kuisioner menunjukkan 63.9% responden merupakan perempuan, sedangkan 36.1% merupakan laki-laki. Sebanyak 50% responden memasuki rentang umur 30-40 tahun, 33.3% berumur >40 tahun, dan 16.7% berumur <30

¹²³ Eka Suci Daniyanti, Agus Putra Murdani, dan Siti Rubiyanti adalah Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Bakti Indonesia

tahun. Selain itu, status pekerjaan menunjukkan sebagian besar (58.3%) merupakan PNS/tetap, dan 22.2% merupakan tenaga kontrak (PTT) dan 19.5% merupakan tenaga lepas (THL). Hasil kuisioner juga menunjukkan motivasi kerja pada responden, yaitu 66.7% memiliki motivasi alasan kerja yang baik dan 13.9% memiliki motivasi yang kurang. Sebanyak 72.2% responden dinyatakan memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci :Kalibarukulon, Kinerja, Motivasi, Puskesmas

PENDAHULUAN

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna (Mangkunegara and Octorend, 2015; Kuranchie-mensah and Amponsah-Taiwah, 2016). Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja, untuk dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi bukanlah pekerjaan yang mudah dalam pelaksanaannya, mengingat masalah pegawai memiliki permasalahan yang kompleks berkaitan hasrat kemanusiaan dengan banyak faktor yang saling berpengaruh baik secara internal maupun secara eksternal (Sohail *et al.*, 2014; Panday, 2011, Saleem *et al.*, 2010).

Kinerja petugas kesehatan merupakan hasil jerih payah terciptanya kualitas layanan tentunya akan menciptakan kepuasan terhadap pengguna layanan. Kualitas layanan ini pada akhirnya dapat memberikan beberapa manfaat, di antaranya terjalannya hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pelanggan,

memberikan dasar yang baik bagi terciptanya loyalitas pelanggan dan membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut yang menguntungkan bagi penyedia jasa. Makin sempurna kepuasan makin baik pula kinerja pelayanan kesehatan. Tiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda untuk satu mutu pelayanan kesehatan yang sama tergantung dari latar belakang yang dimiliki, sering pula ditemukan pelayanan kesehatan yang sekalipun dinilai telah memuaskan pasien, namun ketika ditinjau dari kode etik serta standar pelayanan profesi, kinerjanya tetap tidak terpenuhi, sedangkan kinerja tenaga kesehatan akan berdampak terhadap kemajuan instansi puskesmas tersebut untuk mengevaluasi pelayanan.

Puskesmas Kalibaru Kulon Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi terletak di jalan Jember yang merupakan Unit Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Banyuwangi dengan status sebagai Puskesmas perawatan. Luas wilayah kerja Puskesmas Kalibarukulon adalah 406.76 km². Berdasarkan luas kerja serta minimnya anggota petugas kesehatan, sangat perlu diamati hubungan antara motivasi dan kinerja (Edem *et al.*, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan yang tergabung di Puskesmas Kalibarukulon.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kalibaru Kulon, Kecamatan Kalibaru, Kabupaten Banyuwangi. Waktu penelitian dilakukan selama bulan September 2016. Penelitian ini menggunakan 36 responden yang merupakan petugas dari Puskesmas Kalibaru Kulon.

Penelitian ini menggunakan kuisioner tipe *checklist* karena dianggap lebih fleksibel dan mudah dimengerti oleh responden. Nilai untuk motivasi kinerja dinyatakan melalui pertanyaan positif dengan pernyataan jawaban 'ya' (skor=1) dan 'tidak' (skor=0), sedangkan untuk pertanyaan negatif dinyatakan jawaban 'ya' (skor=0) dan 'tidak' (skor=1). Kami juga menganalisis kinerja responden terhadap melalui kuisioner dengan status kinerja 'kurang' (skor=1), 'cukup' (skor=2), dan 'baik' (skor=3). Kami juga mengkoleksi data umum responden : jenis kelamin, status kerja, dan umur sebagai gambaran pendukung pembahasan penelitian.

Hasil Kuisioner kemudian perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Instrumen uji validitas menggunakan uji korelasi *product moment pearson* (Notoatmodjo, 2012). Hasil uji validitas menyatakan bahwa nilai rata-rata $r_{xy} =$

0,810 yaitu hubungan korelasinya sedang atau cukup. Oleh karena $r_{xy} > 0,444$ maka hasil kuesioner tersebut dikatakan valid. Rumus *Alfa Cronbach* digunakan untuk uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan $r_i = 1$, sehingga dinyatakan data kuisioner bersifat reliabel dan memiliki hubungan yang sangat kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kuisioner menunjukkan 63.9% responden merupakan perempuan, sedangkan 36.1% merupakan laki-laki. Sebanyak 50% responden memasuki rentang umur 30-40 tahun, 33.3% berumur >40 tahun, dan 16.7% berumur <30 tahun. Selain itu, status pekerjaan menunjukkan sebagian besar (58.3%) merupakan PNS/tetap, dan 22.2% merupakan tenaga kontrak (PTT) dan 19.5% merupakan tenaga lepas (THL).

Hasil kuisioner juga menunjukkan motivasi kerja pada responden, yaitu 66.7% memiliki motivasi alasan kerja yang baik dan 13.9% memiliki motivasi yang kurang (tabel 1). Hal ini menggambarkan bahwa tiap petugas Puskesmas memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk bekerja di bidang kesehatan dan pelayanan.

Tabel 1. Motivasi kerja petugas di Puskesmas Kalibarukulon

No	Motivasi Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	5	13.9%
2	Cukup	7	19.4%
3	Baik	24	66.7%
Jumlah		36	100%

Motivasi adalah bagian terpenting dari dalam pribadi pegawai yang memiliki bidang pelayanan (Ganta, 2014). Uniknya, hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berasal dari semangat pribadi, dan bukan dari upah.

Tingginya tekanan, tuntutan hasil, dan luasnya area kerja selalu tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh

Menariknya, sebanyak 72.2% responden dinyatakan memiliki kinerja yang baik. Hal ini sangat unik, dimana

sangat linier dengan tingginya motivasi. Motivasi, dalam hal ini semangat, menjadi dasar dari besarnya kinerja yang diamati.

Secara statistik, hubungan antara kinerja dan motivasi dapat dilihat pada hasil uji *chi square* (tabel 3). hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan didapat yaitu *Asymp. Sig*(0.000) < α (0.05) maka H_0 ditolak sehingga ada hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan

Motivasi kerja mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah

ditetapkan untuk mencapai tujuan (Darolla *et al.*, 2010). Beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan diantaranya pemberian insentif, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan masa kerja (Ganta, 2014; Ariani, 2015). Motivasi merupakan proses psikologis yang memunculkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu agar bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif (Ganta, 2014; Nduka, 2016).

Tabel 2. Motivasi kerja petugas di Puskesmas Kalibarukulon

No	Kinerja Petugas Kesehatan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	4	11.1%
2	Cukup	6	16.7%
3	Baik	26	72.2%
Jumlah		36	100%

Tabel 3. Uji statistik pengaruh motivasi dan kinerja

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	49.451 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	42.621	4	.000
Linear-by-Linear Association	29.930	1	.000
N of Valid Cases	36		

	Motivasi	KinerjaPetugasKesehatan
Chi-Square	18.167 ^a	24.667 ^a
df	2	2
Asymp. Sig.	.000	.000

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi

akan diperoleh penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi dengan motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja, untuk dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai

dalam suatu instansi bukanlah pekerjaan yang mudah dalam pelaksanaannya, mengingat masalah pegawai memiliki permasalahan yang kompleks berkaitan hasrat kemanusiaan dengan banyak faktor yang saling berpengaruh baik secara internal maupun secara eksternal (Nduka, 2016).

Uji statistik menggambarkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan dipengaruhi oleh faktor umur, dan status karyawan, bahwa sebagian besar responden berumur > 40 tahun, dengan umur yang dimiliki responden merupakan umur yang produktif sehingga dalam pemikiran serta ditunjang pengalaman, begitu pula dengan status karyawan sebagian besar karyawan tetap sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka, dengan prestasi yang mereka miliki dengan didorong gaji yang memadai sehingga kinerja mereka sesuai apa yang mereka harapkan untuk memajukan karier dan tempat mereka bekerja (Rynes *et al.*, 2004; Maduka and Okafor, 2014).

Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting. Motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja petugas kesehatan, karena motivasi memberikan dorongan kerja yang baik untuk menjalin ikatan hubungan yang lebih kuat dengan instansi tempat bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas puskesmas.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja di Puskesmas Kalibarukulon. Motivasi didasari oleh semangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ariani, Dorothea Wahyu. 2015. Relationship with supervisor and co-workers, psychological condition and Employee Engagement in the Workplace. *Journal of Business and Management*. 4.3.34-47
- [2] Darolla, C.R., Parveen Kumari, and Shashi Darolia. 2010. Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as Determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 36.1.69-76
- [3] Edem, M.J., Akpan, E.U, and Pepple N.M. 2017. Impact of Workplace Environment on Health Workers. *Occupational Medicine and Health Affairs*. 5.2.1000301
- [4] Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management, and Applied Sciences*. 2.6.221-230
- [5] Kuranchic-Mensah, E.B. and Amponsah-Tawiah, K. 2016. Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 9.2.255-309
- [6] Maduka, Chukwuma Edwin and Obiefuna Okafor. 2014. Effect of motivation on employee productivity : a study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and research*. 2. 7.137-147
- [7] Mangkunegara, A. P. and Octorend, T.R. 2015. Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the

- company (case study in PT. Dada Indonesia. *Universal Journal of Management*. 3.8.318-328
- [8] Nduka, Obiekwe. 2016. *Employee Motivation and Performance*. Unpublished thesis. Centria University of Applied Sciences.
- [9] Panday, W. 2011. *Effect of work motivation on job satisfaction*. *International journal of business and management*. 5.11.215
- [10] Rynes, Sara L., Barry Gerhart, and Kathleen A. Minette. 2004. *The importance of pay in employee motivation : discrepancies between what people say and what they do*.
- [11] Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., and Azeem, M. 2014. *Effect of work motivation and organizational commitment on Job Satisfaction : (A Case of Education Industry in Pakistan)*. *Global journal of management and business research: A administration and management*. 14.6.ver. 1.0
- [12] Saleem, R., Mahmood, A., and Mahmood, A. 2010. *Effect of work motivation on job satisfaction*. *International journal of Business and Management*. 5.11.218