

Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2023

The Relationship between Motivational Factors and the Performance of Health Workers at the Siulak Gedang Health Center, Siulak District, Kerinci Regency in 2023

Zalra Muhammad taqwin¹, Guspianto¹, Helmi Suryani Nasution¹,

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Jambi, Jambi

Abstrak

Kinerja yaitu keseluruhan pekerjaan sesuai kemampuan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kinerja rendah akan berdampak pada buruknya pelayanan yang diberikan termasuk pelayanan oleh tenaga kesehatan di Puskesmas yang dipengaruhi oleh salah satunya adalah motivasi. Studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan faktor-faktor motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang Kecamatan Siulak Kabupaten Kerinci. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh 54 responden yaitu tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang yang terpilih secara *simple random* dan dianalisis menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menemukan mayoritas kinerja responden adalah baik (79,6%), dan faktor-faktor motivasi yang berhubungan dengan kinerja adalah gaji ($p= 0.039$), status pekerjaan ($p= 0.039$), dan beban kerja ($p= 0,046$). Disarankan kepada pihak manajemen Puskesmas untuk memberikan tanggung jawab beban kerja maksimal sesuai latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki tenaga kesehatan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Siulak Gedang Kabupaten Kerinci.

Kata Kunci: Kinerja, motivasi, tenaga kesehatan, Puskesmas.

Abstract

Performance is the overall work according to the employee's ability to complete a job. Low performance will have an impact on poor services provided, including services by health workers at the Puskesmas, which was influenced by motivation. This study aims to analyze the relationship between motivational factors and the performance of health workers at the Puskesmas Siulak Gedang, Siulak District, Kerinci Regency. Quantitative research with a cross sectional approach was carried out by collecting data using questionnaires filled in by 54 respondents, namely health workers at the Puskesmas Siulak Gedang who were selected by simple random and analyzed using the Chi-Square test. The research results found that the majority of respondents' performance was good (79.6%), and the motivational factors related to performance were salary ($p= 0.039$), employment status ($p= 0.039$), and workload ($p= 0.046$). It was recommended that the Puskesmas management provide maximum workload responsibility according to the educational background and abilities of health workers to be able to provide the best service for all people in the working area of the Puskesmas Siulak Gedang, Kerinci Regency.

Keywords: Performance, motivation, health workers, Puskesmas

Korespondensi : Zalra Muhammad Taqwin

Email : zalra.m.taqwin@gmail.com

Artikel Diterima : 16 Juli 2023

Artikel Direvisi : 26 September 2023

Dipublikasikan : 30 September 2023

PENDAHULUAN

Kinerja yaitu keseluruhan pekerjaan sesuai kemampuan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan hasil yang diharapkan, karyawan dalam melakukan pekerjaan diharuskan mempunyai kemampuan dan keinginan untuk terus maju dan melakukan yang terbaik agar pekerjaan yang diberikan oleh instansi tempat bekerja bisa selesai sesuai target yang diberikan instansi dan yang paling penting dalam proses bekerja tidak adanya kesulitan dan kendala yang dapat merugikan instansi.¹ Kinerja karyawan yang diharapkan adalah hasil kerja yang sesuai dengan rencana dan tugas yang sudah disusun sebelumnya, melakukan semua pekerjaan yang diberikan dengan semangat kerja yang tinggi dan bekerja dengan profesional.² Kinerja karyawan yang rendah berdampak kepada buruknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, termasuk pelayanan kesehatan oleh tenaga kesehatan di Puskesmas.

Pelayanan kesehatan adalah organisasi pemberi pelayanan yang menyelenggarakan tindakan kesehatan. Pelayanan kesehatan bersifat kompleks sehingga perlu perhatian terhadap sumber daya manusia (tenaga kesehatan) dan manajemen profesional secara cermat³, termasuk di Puskesmas. Tenaga kesehatan puskesmas adalah penggerak yang menentukan kinerja pelayanan kesehatan diberikan secara efektif dan efisien. Namun kenyataannya, tidak semua tenaga kesehatan di Puskesmas memiliki kinerja yang diharapkan sehingga berdampak terhadap rendahnya tingkat kepuasan pasien yang menunjukkan kinerja yang rendah. Beberapa studi mengungkapkan masih rendahnya tingkat kepuasan pasien terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas di Maluku Tengah sebesar 42,8% dan Sumatra Barat 44,4%.⁴

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi. Motivasi merupakan dukungan dari luar yang bisa membangkitkan semangat bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa mencapai hasil yang diinginkan dan memuaskan. Motivasi perlu diperhatikan secara serius dan perlu diperhatikan dalam dunia kerja. Karyawan yang mendapatkan motivasi yang tepat akan menjalankan tugas mereka dengan baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.⁵ Motivasi berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas sebagai pendorong agar mampu melaksanakan tugas dengan baik, giat dan semangat untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan serta dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.⁶ Penelitian Hakman (2021) membuktikan pengaruh dominan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Kendari.⁷ Ini sejalan dengan penelitian Astuti (2018) yang membuktikan adanya pengaruh linier antara motivasi terhadap kinerja tenaga imunisasi di Puskesmas.⁸ Studi Asmawiyah (2020) menemukan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap capaian kerja, artinya seseorang yang memiliki motivasi tinggi berpeluang besar mencapai pekerjaan yang maksimal, sebaliknya seseorang yang kurang bahkan tidak memiliki motivasi bekerja maka pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.⁶ Uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan berhubungan dengan tinggi rendahnya motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan faktor-faktor motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang Tahun 2023”.

METODE

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pendekatan *cross sectional* terhadap 54 responden yaitu tenaga kesehatan di Puskesmas yang telah bekerja minimal 6 (enam) bulan yang terpilih secara *simple random*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner

yang diisi sendiri oleh responden untuk menilai kinerja (dependen) dan faktor-faktor motivasi (independen) meliputi gaji, status pekerjaan, *reward and punishment*, supervisi, dan beban kerja. Analisa data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square* pada taraf signifikansi alpha 5%.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian memperoleh data karakteristik responden yaitu sebagian besar adalah perempuan (83,3%), berumur ≤ 40 tahun (68,5%), berpendidikan S1 (51,9%), dan memiliki lama kerja 5-10 tahun (50,0%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Indikator	f (n=54)	%
Jenis Kelamin	- Laki-laki	9	16,7
	- Perempuan	45	83,3
Umur	- ≤ 40 tahun	37	68,5
	- > 40 tahun	17	31,5
Pendidikan	- SMA	6	11,1
	- DIII	20	37,0
	- S1	28	51,9
Lama Bekerja	- 1 tahun	2	3,7
	- 2 tahun	8	14,8
	- 5-10 tahun	27	50,0
	- >10 tahun	17	31,5

Sumber: olahan data primer

Hasil analisis univariat mendeskripsikan distribusi frekuensi dari variabel kinerja dan faktor-faktor motivasi meliputi gaji, status pekerjaan, *reward and punishment*, supervisi, dan beban kerja sebagaimana terinci pada tabel 2.

Tabel 2. Analisis Univariat

Variabel	Kategori	f (n=54)	%
Kinerja	- Kurang Baik	11	20.4
	- Baik	43	79.6
Gaji	- Di Bawah UMR	23	42.6
	- Di Atas UMR	31	57.4
Status Pekerjaan	- Non PNS	23	42.6
	- PNS	31	57.4
<i>Reward dan Punishment</i>	- Tidak Ada	30	55.6
	- Ada	24	44.4
Supervisi	- Tidak Dilakukan	27	50.0
	- Dilakukan	27	50.0
Beban Kerja	- Ringan	30	55.6
	- Berat	24	44.4

Sumber: olahan data primer

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil penelitian ini memperoleh sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik (79,6%), gaji di atas UMR (57,4%), berstatus PNS (57,4%), tidak mendapatkan sistem *reward* dan *punishment* (55,6%), dan beban kerja yang ringan (55,6%), sementara frekuensi responden sama banyak antara yang dilakukan dengan tidak dilakukan supervisi.

Hasil analisis bivariat tentang hubungan faktor-faktor motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang dapat dijelaskan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Analisis Bivariat

Variabel	Kinerja				P-value	PR	95% CI
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%			
Gaji							
- Di Bawah UMR	8	34,8%	15	65,2%	0,039	3,594	1,069– 12,081
- Di Atas UMR	3	9,7%	28	90,3%			
Status Pekerjaan							
- Non PNS	8	34,8%	15	65,2%	0,039	3,594	1,069– 12,081
- PNS	3	9,7%	28	90,3%			
Reward dan Punishment							
- Tidak Ada	7	19,4%	23	76,7%	0,736	1,400	0,464 – 4,227
- Ada	4	16,7%	20	83,3%			
Supervisi							
- Tidak Dilakukan	6	22,2%	21	77,8%	1,000	1,200	0,416 – 3,464
- Dilakukan	5	18,5%	22	81,5%			
Beban Kerja							
- Ringan	3	10,0%	27	90,0%	0,046	0,300	0,089 – 1,010
- Berat	8	33,3%	16	66,7%			

Sumber: olahan data primer

Hasil penelitian ini memperoleh bahwa proporsi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang yang kurang baik, paling banyak memiliki gaji di bawah UMR (34,8%), berstatus non PNS (34,8%), tidak ada sistem *reward* dan *punishment* (19,4%), tidak dilakukan supervisi (22,2%), dan memiliki beban kerja yang berat (33,3%). Studi ini membuktikan bahwa faktor-faktor motivasi yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang adalah faktor gaji, status pekerjaan, dan beban kerja. Namun dengan nilai PR= 0,300 (CI 95%= 0,089 – 1,010), faktor beban kerja memiliki sifat hubungan negatif yang berarti bahwa beban kerja ringan justru berpeluang meningkatkan kinerja yang baik.

PEMBAHASAN

Studi ini membuktikan bahwa gaji berhubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang ($p=0,039$). nilai PR= 3,594 (95%CI= 1,069– 12,081) yang berarti responden dengan gaji di bawah UMR beresiko 3,594 kali memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan di atas UMR. Hasil ini di perkuat dengan hasil penelitian Dami, et al., (2021), Shell (2022), Salim (2022) yang membuktikan adanya hubungan antara gaji atau insentif dengan kinerja petugas kesehatan.^{8,9,10} Namun tidak sejalan dengan penelitian Noor (2022) yang menemukan tidak ada hubungan antara insentif atau gaji dengan kinerja perawat.¹¹ Pemberian gaji yang sesuai dan pada waktu yang tepat dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.⁹ Pemberian gaji yang sesuai kebutuhan bertujuan untuk menjalin kerja sama antara pegawai dan instansi tempat bekerja dimana keduanya saling membutuhkan untuk meningkatkan pelayanan. Gaji yang dirasa sesuai akan menciptakan kinerja pegawai yang terbaik untuk instansi tempat mereka berkerja. Adanya penawaran menarik mengenai kompensasi akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga menghasilkan kinerja optimal, menciptakan lingkungan dan hubungan baik saat bekerja.¹²

Hasil penelitian ini meenemukan bahwa status pekerjaan berhubungan signifikan dengan

kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang dimana tenaga kesehatan berstatus Non PNS beresiko 3,594 kali memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan berstatus PNS. Hasil ini diperkuat penelitian sebelumnya dari Linda, et al., (2021) yang membuktikan adanya hubungan antara status kepegawaian dengan kinerja tenaga kesehatan. Status pekerjaan adalah suatu tujuan atau gambaran dari terpenuhinya hak dan kewajiban dalam melakukan pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja seseorang.¹³

Penelitian ini membuktikan tidak terdapat hubungan antara *reward and punishment* dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Agustinah, et al., (2020) dimana tidak ada hubungan antara reward dan punishment dengan kinerja dokter penanggung jawab pasien (DPJP)¹⁴, namun tidak sejalan dengan penelitian Shell (2022) yang membuktikan adanya hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan dalam pelaksanaan vaksinasi COVID-19 di Puskesmas Aek Kanopan.⁸ Sistem *reward* dan *punishment* belum berjalan dengan baik sehingga tidak berdampak terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Selanjutnya hubungan supervisi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang dalam penelitian ini juga tidak bermakna yang sejalan dengan penelitian Jannah, et al., (2019) dimana tidak ada hubungan antara supervisi dengan kinerja kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Timur Kota Pontianak.¹⁵ dan penelitian Syamsudi, et al., (2018) yang juga membuktikan tidak ada hubungan antara supervisi dengan kinerja bidan dalam melakukan asuhan pada ibu dengan BBLR.¹⁶ Namun berbeda dengan penelitian Woran, et al., (2018) yang membuktikan bahwa supervisi berhubungan signifikan dengan kinerja perawat. Menurut Woran, et al., (2018) supervisi dilakukan untuk memberikan kepastian bagi individu dalam bekerja lebih baik sehingga mempengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan terbaik.¹⁷

Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang, namun memiliki sifat hubungan negatif dimana tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja ringan justru lebih berpeluang untuk berkinerja baik dibandingkan dengan memiliki beban kerja berat. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya dari Noor (2022), Mitra, et al., (2019) dan Ramadhon (2018) yang membuktikan adanya hubungan bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat.^{11,18} Namun tidak sejalan dengan studi Lasri, et al., (2022) yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Universitas Kristen Indonesia. Tenaga kesehatan di Puskesmas dengan beban kerja yang ringan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tepat waktu dan lebih efektif.¹⁹

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang kabupaten Kerinci memiliki kinerja yang baik (79,6%), dan terdapat hubungan bermakna antara gaji, status kerja, dan beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Siulak Gedang kabupaten Kerinci. Faktor beban kerja memiliki sifat hubungan negatif yang berarti bahwa beban kerja ringan justru memiliki peluang meningkatkan kinerja yang baik.

Diharapkan kepada pihak manajemen Puskesmas untuk meningkatkan insentif atau tunjangan kepada tenaga kesehatan sesuai kemampuan dan aturan yang berlaku, serta mengalokasikan atau membagikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara merata pada tenaga kesehatan di Puskesmas, agar dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Inando E. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 2021;7:6.
2. Belti J, Osnardi. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *J Manaj Modal Insa dan Bisnis*. 2020;1(2):109-116.
3. Mutiara RA. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit DR. Branata Jambi*. Universitas Jambi; 2022.
4. Nababan, Merry C., Listiawaty, R., Berliana, N., Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas X Kota Jambi. 2020;4(2):6-16. <https://online-journal.unja.ac.id/jkmj/article/view/10565>
5. Kristianti LS, Affandi A, Nurjaya N, Sunarsi D, Rozi A. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *J Ilm PERKUSI*. 2021;1(1):101. doi:10.32493/j.perkusi.v1i1.9987.
6. Asmawiyah, Mukhtar A, Nurjaya. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN J Apl Manaj dan Inov Bisnis*. 2020;5(2):53. doi:10.47201/jamin.v2i1.38.
7. Yanthi Dami, Renaldi Reno, Dedi Widodo M, Widya Anggraini Citra. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *J Kesehat Glob*. 2021;4(1):26-32.
8. Yus, W., Sirait, P., Sebayang, A., Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Kesehatan dalam Rangka Pelaksanaan Vaksinasi COVID-19 Kepada Masyarakat di Puskesmas Aek Kanopan. Published online 2022:1-23. <https://jurnal.suryanusantara.ac.id/index.php/jurkessutra/article/view/129>
9. Yanthi Dami, Renaldi Reno, Dedi Widodo M, Widya Anggraini Citra. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *J Kesehat Glob*. 2021;4(1):26-32.
10. Salim DPSNSUEHK. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. *J Ilmu Kedokt dan Kesehat*. 2022;9(2):837-843.
11. Hartati., Noor, Noer B., Mangilep, A.U.A., Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Hasanuddin J Public Heal*. 2020;1(1):83-91. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/hjph/article/view/9191/6104>
12. Norawati S, Zulher Z, Yunita A, Ilyas I. Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *J Apl Bisnis dan Manaj*. 2022;8(2):553-564. doi:10.17358/jabm.8.2.553.
13. Linda H, Zulfendri Z, Juanita J. Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan. *J Samudra Ekon dan Bisnis*. 2021;12(2):271-285. doi:10.33059/jseb.v12i2.3467
14. Agustinah N, Agushybana F, Suryawati C. Hubungan Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Reward Dan Punishment, Beban Kerja, Serta Kompensasi Dengan Kinerja DPJP Dalam Melaksanakan Clinical Document Improvement. *J Kesehat Vokasional*. 2020;5(1):17. doi:10.22146/jkesvo.52466
15. Jannah I, Ridha A, Rochmawati. Hubungan Pelatihan, Imbalan, Supervisi, dan Motivasi dengan Kinerja Kader Jumantik di Kecamatan Pontianak Timur Kota Pontianak. *JUMANTIK J Mhs dan Peneliti Kesehat*. 2019;6(2):42-49. <http://dx.doi.org/10.29406/jjum.v6i2.2021>
16. Syamsiedi NW, Kartasurya MI, Nugraheni SA. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Asuhan Perawatan Metode Kanguru pada Ibu BBLR. *J Manaj Kesehat*

- Indones. 2018;6(3):165-170. doi:10.14710/jmki.6.3.2018.165-170.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/17865>
17. Woran I.L, Tucunan A.A.T, Maramis F.R.R. Hubungan Antara Supervisi dan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan. *J Kesehat Masy.* 2018;7(5):1-9. Jurnal KESMAS, Vol. 7 No. 5. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22523>
18. Hermawan A, Tarigan D.A., Hubungan Antara Beban Kerja Berat, Stres Kerja Tinggi, Dan Status Gizi Tidak Normal Dengan Mutu Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Graha Kenari Cileungsi Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Kesehatan dan Kebidanan.* Vol.X No.1, 2021. <https://smrh.e-journal.id/Jkk/article/view/132/91>
19. Lasri I.A, Rohyani D, Helen M., Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *MAHESA Journal.* Vol.2 No.1, 2022 hal.33-45. [10.33024/mahesa.v2i1.5985](https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/MAHESA/article/view/5985/pdf)
<https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/MAHESA/article/view/5985/pdf>