

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA TENAGA
KESEHATAN DI SELURUH PUSKESMAS
KOTA YOGYAKARTA**

Adysta Primelia¹, Ahmad Ahid Mudayana²
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Prof. Dr. Soepomo, Janturan, Warungboto, Yogyakarta 55154
Email : dysadysta@yahoo.com

INTISARI

Latar belakang: Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerja tertentu yang tertuang dalam Permenkes RI No. 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Sumber yang menimbulkannya motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena telah ada dalam diri seseorang itu sendiri. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta.

Metode Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 tenaga kesehatan Non PNS yang dipilih secara *propotionate stratified random sampling*. Penelitian dilakukan pada bulan April - Mei 2019 di seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik *Chi Square*.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja dengan p-value sebesar 0,025. Terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja dengan p-value sebesar 0,028.

Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Kata kunci: Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik, kinerja

**RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH HEALTH PERSONNEL
PERFORMANCE IN THE ENTIRE PUSKESMAS
KOTA YOGYAKARTA**

Adysta Primelia¹, Ahmad Ahid Mudayana²
Faculty of Public Health, Ahmad Dahlan University
Prof. Dr. Soepomo Street, Janturan, Warungboto, Yogyakarta 55154
Email : dysadysta@yahoo.com

ABSTRACT

Background: Puskesmas is established to provide basic, comprehensive and integrated health services for all residents living in certain work areas as written in the Indonesian Minister of Health Regulation no. 75 of 2014 concerning Puskesmas. Motivation is a basic impulse that moves a person to behave. Motivation is important because it causes, channel and support human behavior, so that they want to work enthusiastically to achieve optimal results. Sources that generate motivation are intrinsic motivation and extrinsic motivation. Intrinsic motivation does not require the emergence of stimulation from the outside because it already exists within a person himself. Extrinsic motivation arises because of stimulation from outside the individual. Work motivation is very influential on employee performance. In the performance of employee, it is necessary to have good work motivation at work so they can work more optimally and better. The purpose of this study is to find out the relationship of work motivation with the performance of health workers in all Yogyakarta City Health Centers.

Research Methods: This study is an analytic study with a cross-sectional approach. The sample in this study were 100 Non-PNS health workers selected by proportionate stratified random sampling. The study was conducted in April - June 2019 in all Yogyakarta City Health Centers. Data were analyzed using univariate and bivariate analysis with Chi Square statistical tests.

Research Results: The results showed that there was a relationship between intrinsic motivation and performance with a p-value of 0.025. There is a relationship between extrinsic motivation and performance with a p-value of 0.028.

Conclusion: There is a significant relationship between motivation and performance.

Keywords: Intrinsic motivation, Extrinsic motivation, performance

A. PENDAHULUAN

Pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dengan mendirikan Rumah Sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Penyelenggaraan pembangunan kesehatan oleh Puskesmas, bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, hidup dalam lingkungan yang sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat¹.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karna kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang dan mendatang. Dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi maka organisasi telah mempunyai aset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan².

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya³. Motivasi kerja berkaitan dengan umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, persepsi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan supervisi⁴.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan².

Tujuan umum penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Subjek penelitian ini adalah tenaga kesehatan non PNS yang berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Lokasi penelitian akan dilakukan di seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. Peneliti akan mengambil data pada bulan April 2019 - Mei 2019 di tempat penelitian yaitu di 18 Puskesmas Kota Yogyakarta.

Uji yang akan digunakan adalah uji statistik *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Syarat uji chi square adalah nilai *expected* kurang dari 5 dan maksimal 20% dari jumlah sel⁵. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis univariat

Karakteristik responden adalah jawaban yang diberikan oleh responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, riwayat pendidikan terakhir pada saat diadakan penelitian. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh tabel distribusi frekuensi responden yang diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi frekuensi karakteristik responden di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta tahun 2019

Karakteristik responden	Jumlah responden	
	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	9,0
Perempuan	91	91,0
Umur		
17-25 tahun	34	34,0
26-35 tahun	66	66,0
Riwayat Pendidikan Terakhir		
Diploma (D1,D2,D3,D4)		
Sarjana (S1,S2)	83	83,0
	17	17,0
Total	100	100

Tabel 2. Distribusi frekuensi motivasi intrinsik responden di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta tahun 2019

Motivasi Intrinsik	Frekuensi	
	n	%
Rendah	26	26,0
Tinggi	74	74,0
Total	100	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi intrinsik tinggi terdapat 74 responden (74,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi.

Tabel 3. Distribusi frekuensi motivasi ekstrinsik responden di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta tahun 2019

Motivasi Ekstrinsik	frekuensi	
	n	%
Rendah	22	22,0
Tinggi	78	78,0
Total	100	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi ekstrinsik tinggi terdapat 78 responden (78,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi.

Tabel 4. Distribusi frekuensi kinerja responden di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta tahun 2019

Kinerja tenaga kesehatan	Frekuensi	
	n	%
Rendah	41	41,0
Tinggi	59	59,0
Total	100	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa petugas kesehatan yang mempunyai kinerja tinggi 59,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja tinggi.

2. Analisis bivariat

1) Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja

Motivasi bersifat intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang, berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor ini sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut³. Sedangkan kinerja adalah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu⁶. Untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi intrinsik dengan kinerja petugas kesehatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Statistik *Chi-square* motivasi intrinsik dengan kinerja di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta tahun 2019

	Kinerja	Kinerja				Total	p-value	Prevalence rate	CI	
		Rendah		Tinggi						
		n	%	n	%					
Motivasi intrinsik	Rendah	16	61,5	10	38,5	26	100	0,025	1,822	1,172-2,830
	Tinggi	25	33,8	49	66,2	74	100			
	total	41	41,0	59	59,0	100	100			

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 74 responden yang memiliki motivasi intrinsik tinggi terdapat 66,2% memiliki kinerja tinggi. Hasil dari 26 responden yang memiliki motivasi intrinsik rendah terdapat 61,5% memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil uji *chi square* nilai p pada analisis hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja sebesar 0,025 sehingga nilai $p < 0,05$. Dari analisis diperoleh nilai *prevalence rate* sebesar 1,822 artinya tenaga kesehatan dengan motivasi intrinsik rendah memiliki kemungkinan kinerja 1,822 kali lebih rendah daripada tenaga kesehatan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi. Nilai CI berada pada rentang 1,172-2,830. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai CI tidak melewati angka 1 artinya bermakna secara statistik. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi intrinsik.

Hasil penelitian serupa menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talise, bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan kata lain pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula⁷. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, karena upaya meningkatkan kinerja harus melibatkan faktor motivasi, hal itu dapat

terjadi karena motivasi merupakan sumber energi bagi individu untuk melakukan aktivitas, segala aktivitas ditimbulkan oleh adanya motivasi⁸. Motivasi berhubungan dengan kinerja yang artinya untuk mencapai hasil kerja yang baik diperlukan motivasi dari diri seseorang agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya⁹. Dengan mampu dalam melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan dapat menambah nilai positif kepuasan masyarakat yang berobat di Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas yang menjadikan semakin tinggi kinerja pelayanan kesehatan yang berdampak positif bagi puskesmas¹⁰.

2) Hubungan Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja

Motivasi bersifat ekstrinsik adalah faktor-faktor bersumber dari luar diri seseorang yang merupakan pengaruh dari orang lain atau lingkungan. Faktor ini disebut *dissatisfier* atau sumber ketidakpuasan¹¹. Turunnya kinerja tenaga kesehatan disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kemampuan, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi¹². Untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi intrinsik dengan kinerja petugas kesehatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Statistik *Chi-square* motivasi ekstrinsik dengan kinerja di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta tahun 2019

		Kinerja				Total		p-value	Prevalence rate	CI
		Rendah		Tinggi		n	%			
		n	%	n	%					
Motivasi ekstrinsik	Rendah	14	63,6	8	36,4	22	100	0,028	1,838	1,185-2,852
	Tinggi	27	34,6	51	65,4	78	100			
Total		41	41,0	59	59,0	100	100			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 78 responden yang memiliki motivasi ekstrinsik tinggi terdapat 65,4% memiliki kinerja tinggi. Hasil dari 22 responden yang memiliki motivasi ekstrinsik rendah terdapat 63,6% memiliki kinerja rendah. Berdasarkan hasil *chi square* diperoleh nilai p 0,028 sehingga nilai $p < 0,05$. Dari analisis diperoleh nilai *prevalence rate* sebesar 1,838 artinya tenaga kesehatan dengan motivasi ekstrinsik rendah memiliki kemungkinan 1,838 kinerja kali lebih rendah daripada tenaga kesehatan yang memiliki motivasi ekstrinsik tinggi. Nilai CI berada pada rentang 1,185-2,852. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai CI tidak melewati angka 1 artinya bermakna secara statistik. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja.

Apabila motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi yang dapat menjadikan kualitas pelayanan akan meningkat¹³. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan. Lingkungan yang nyaman, aman dapat memotivasi petugas untuk bekerja lebih baik¹⁴. Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam bekerja guna menunjang produktifitas kerja, tenaga yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktifitas kerja karyawan meningkat¹⁵. Kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang kondusif dan adanya kerjasama antar pegawai karena

dengan adanya kerjasama antar seluruh pegawai maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang dapat memacu pegawai untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya¹⁶.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat diambil kesimpulan ada hubungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja tenaga kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta.

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian tentang hubungan yang antara motivasi kerja dengan kinerja di seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta, maka penulis memberikan saran :

1. Diharapkan petugas kesehatan mempertahankan dan meningkatkan kinerja sehingga mutu pelayanan Puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik misalnya dengan datang tepat waktu, bertanggung jawab dengan tugas yang sudah diberikan, membina hubungan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, menaati semua tata tertib di Puskesmas.
2. Bagi peneliti selanjutnya penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dan lebih maksimal lagi dari apa yang telah dilakukan peneliti terdahulu dengan meneliti secara mendalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
2. Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hal. 49, 51, 242, 244, 245.
3. Uno, B.H. 2016. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal. 6-8.
4. Bina., Ida., Intan. 2016. Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*. Volume 4, Nomor 2, Hal. 76-85.
5. Dahlan, S. 2014. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan Ed.6 Seri 1*. Jakarta: Epidemiologi Indonesia. Hal. 165.
6. Mahsun, M. 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE. Hal. 71.
7. Rukhayati. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol 5, No 2, Hal 98-103.
8. Muntaha. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol.8, No.1 Hal 602-610.
9. Lumantow Y., Mandagi C.K.F., Rumayar A.A. 2017. Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kawangkoan. *Media Kesehatan (Ejournalhealth.com)*. Volume 9 No. 3, Hal 1-7.

10. Mitriadi. 2017. Analisis Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. *JOM FISIP* Vol. 3 No. 2, Hal 1-15.
11. Usman, H. 2014. *MANAJEMEN Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
12. Usman. 2016. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*, Vol. 12 No. 1, hal. 21-28.
13. Supriyono. 2016. Pengaruh Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kedupok Probolinggo. *Jurnal Ecobuss*, Vol 4, Nor 1, Hal 1-7.
14. Alamiyah, N. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Socah Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol 4, No 3, Hal 1-8.
15. Itsalis, Z., Ruhana, I. 2016. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Citra Gading Asritama Di Proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 41, No.1.
16. Aditya, H., Sudirman., Andri, M. 2018. Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mabelopura Kota Palu. *Jurnal kolaboratif sains*. Vol 1, No 1, Hal 12-20.