

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS ADIARSA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2020

Ali Saefudin Bangun, M.Kes<sup>1</sup>, Desy Laila Fitri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Keperawatan  
STIKes Horizon Karawang  
e-mail: desylailaf1@gmail.com

## Abstrak

Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dari dalam maupun dari luar. Secara sederhana motivasi menciptakan semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat, jadi motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Jenis penelitian ini deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja puskesmas adiarsa dengan jumlah sampel 42 responden. Analisa data menggunakan *chi square*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden memiliki motivasi yang kurang 25 responden (59,5%) dan memiliki kinerja yang kurang 28 (66,7%). Proporsi jenis kelamin perempuan lebih dibanding dengan laki-laki (90,5% vs 9,5%), usia responden 30-39 tahun (42,5%), proporsi pendidikan terakhir diploma 3 (61,9%), lama kerja 10-19 tahun (47,3%) dan untuk status kepegawaian sebagian besar masih honorer (52,4%). Dapat disimpulkan penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (*p-Value* 0,001) dengan OR 13,4 yang berarti semakin seseorang memiliki motivasi kurang maka beresiko 13,4 akan memiliki kinerja yang kurang. Puskesmas hendaknya memberikan perhatian pada hasil kerja pegawai berupa penghargaan atau pengakuan kepada pengawainya agar pegawai merasa lebih termotivasi dalam bekerja, dan kepada petugas kesehatan yang memiliki kinerja kurang agar lebih ditingkatkan kembali, sehingga mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan, Covid-19

## Abstract

Motivation is a human psychological characteristic that gives rise to encouragement or enthusiasm for work from within and from outside. In simple terms, motivation creates enthusiasm and enthusiasm for work so that work productivity increases so motivation is something that is the main thing that drives someone to work. This type of research is descriptive analytic with a cross sectional approach. This research was conducted in the working area of the Adiarsa Public Health Center with a sample of 42 respondents. Data analysis using chi square. Based on the result of the study, it was found that most of the respondents had less motivation, 25 respondents (59,5%) and 28 (66,7%). The proportion of woman is more than that of men (90,5% vs, 9,5%), the age of the respondents is 30-39 years (42,5%), the proportion of the last education diploma is 3 (61,9%) the length of work 10-19 years old (47,3%) and most of them are still honorary (52,4%). It can be concluded that this study has a significant relationship between work motivation on the performance of Health workers (*p- Value* 0.001) with an OR of 13.4 which means that the more someone has less motivation, the risk of 13.4 will have less performance. Health centers should pay attention to the work of employees in the form of awards or acknowledgments to their employees so that employees feel more motivated at work, and to health workers who have less performance in order to improve their performance so that the quality of puskesmas services to the community will be better.

Keywords: Work motivation, performance of health workers, Covid-19

## PENDAHULUAN

Pandemi adalah kejadian global penyakit infeksi emerging dan reemerging yang memengaruhi banyak orang, sering menyebabkan banyak kematian dan mengganggu kehidupan social dan ekonomi. Puskesmas merupakan garda terdepan dalam memutus mata rantai penularan Covid-19 karena berada di setiap kecamatan dan memiliki konsep wilayah. Dalam kondisi pandemic Covid-19 ini, puskesmas perlu melakukan berbagai upaya dalam penanganan pencegahan dan pembatasan penulafran infeksi.

COVID-19 di Indonesia pertama kali di laporkan pada tanggal 02 Maret 2020 yaitu 2 kasus dan terus bertambah setiap harinya. Dan di Indonesia sendiri per tanggal 12 Maret 2021 terkonfirmasi COVID-19 sebanyak 1.379.662 kasus, 37.226 kasus meninggal, dan 1.194.656 sembuh dari COVID-19 (COVID-19, 2021). Sedangkan Provinsi Jawa Barat sampai tanggal 07 Maret 2021 kasus positif COVID sebanyak 221.034 Kasus, 2.515 Kasus Meninggal, 182.453 Kasus sembuh, dan 36.006 masih dalam perawatan/isolasi.

Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan Tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Seorang perawat dikatakan professional jika memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan keperawatan professional serta memiliki sikap professional sesuai dengan kode etik profesi. Herlen (2008, dalam Putri 2018). Menurut Danang (2009) perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administrative, menghadapi kecemasan, dan keluhan yang muncul dari pasien, serta dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawal yang baik oleh pasiennya.

Tugas dan wewenang perawat dalam undang-undang no 38 tahun 2014 Pasal 30 tentang keperawatan di bidang upaya kesehatan masyarakat, perawat berwenang;

- 1) Melakukan pengkajian keperawatan kesehatan di tingkat individu, keluarga dan kelompok masyarakat
- 2) Menetapkan permasalahan keperawatan kesehatan masyarakat
- 3) Membantu penemuan kasus penyakit
- 4) Merencanakan Tindakan keperawatan kesehatan masyarakat
- 5) Melaksanakan Tindakan keperawatan kesehatan masyarakat
- 6) Melakukan rujukan kasus
- 7) Melakukan pemberdayaan masyarakat
- 8) Melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat
- 9) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
- 10) Mengelola kasus; dan
- 11) Melakukan penatalaksanaan keperawatan komplmenter dan alternatif

Kabupaten Karawang per tanggal 07 Maret 2021 kasus positif COVID-19 sebanyak 14.191 Kasus, 452 Kasus Meninggal, 12.589 Kasus Sembuh dan 1.150 masih dalam perawatan sedangkan untuk Kecamatan di Kabupaten Karawang dengan kasus tertinggi yaitu Kecamatan Teluk Jambe Timur dengan 2.664 kasus, Kecamatan Karawang Barat 1.901 kasus, Kecamatan Karawang Timur 1.712 kasus dan Kecamatan Klari 1.482 kasus, (pusat informasi & koordinasi COVID-19, 2021). Hal ini memberikan pekerjaan rumah bagi tenaga Kesehatan di Indonesia. Salah satu ujung tombak dalam penanganan virus covid-19 adalah tenaga petugas kesehatan,

salah satunya yaitu perawat dan bidan di rumah sakit maupun puskesmas.

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam memutus mata rantai penularan Covid-19 karena berada di setiap kecamatan dan memiliki konsep wilayah. Dalam kondisi pandemic Covid-19 ini, puskesmas perlu melakukan berbagai upaya dalam penanganan pencegahan dan pembatasan penularan infeksi. Pemutusan mata rantai Covid-19 saat ini hal tersebut menjadi prioritas kerja bidang kesehatan. Namun puskesmas tidak dapat meninggalkan pelayanan lain yang menjadi fungsi puskesmas yaitu melakukan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorang (UKP) tingkat pertama. Hal ini telah ditetapkan dalam peraturan menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, (Kemenkes RI, 2020)

Keberhasilan puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotive dan preventif SDM di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan non kesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan Kesehatan. Meningkatkan suatu pelayanan Kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya.

Virus Covid-19 dapat menyerang siapa saja, akan tetapi, bayi, anak kecil dan lansia, serta orang dengan kekebalan tubuh yang lemah lebih rentan terhadap serangan virus ini. Orang-orang yang mempunyai penyakit bawaan lain. Selain itu, seseorang yang tinggal atau pernah berkunjung ke daerah atau negara yang sudah terjangkit virus corona dapat beresiko terserang.

Motivasi merupakan faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan salah satunya di pelayanan Puskesmas. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang. Dalam hal ini peran seorang pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif kerja serta mampu memberikan inspirasi dan dorongan kepada orang karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan sehingga tercapainya semangat kerja yang tinggi. (Darmawan et al., 2020)

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya yaitu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena dengan motivasi diharapkan setiap tenaga kesehatan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2012 dalam, Umpung et al., 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap kepala Puskesmas Adiarsa, mengatakan bahwa kinerja tenaga kesehatan di puskesmas beberapa perawat dan bidan mengalami penurunan kualitas kinerja dan capaian kinerja yang masih rendah akibat tingginya target dinas dikarenakan wilayah cakupan wilayah kerja di Puskesmas adiarsa yang sangat luas. Begitupun dengan jadwal datang dan pulang tidak selalu tepat waktu, dalam melaporkan catatan tugas beberapa masih ada yang menunda. Dan komunikasi hubungan antar individu yang kurang baik

antar pegawai di Puskesmas Adiarsa mengakibatkan beban kerja yang tidak merata sehingga tidak saling membantu dan berkoordinasi, sehingga kepala puskesmas memberikan motivasi kepada tenaga kesehatan di puskesmas dengan cara memberikan beban kerja yang lebih. Sehingga terjadi penurunan kinerja tenaga kesehatan di bulan juli sebesar 2%. (Data Remunerasi Puskesmas Adiarsa, 2021)

Motivasi yang rendah dan kinerja kurang dapat menyebabkan turunnya pelayanan di Puskesmas Adiarsa. Pegawai yang malas dan kinerja yang kurang baik ini menyebabkan ketidakpuasan pasien, prestasi kerja menurun sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dan produktivitas rendah pada puskesmas. Menurut data remunerasi Puskesmas Adiarsa pada bulan juli terjadi penurunan total penilaian kinerja pegawai sebesar 2% serta berdasarkan hasil studi pendahuluan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Adiarsa Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021”

Kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu dalam sebuah organisasi yang di harapkan mampu menjalankan tanggung jawab demi tercapainya suatu tujuan, kemampuan dapat bersumber dari pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan pengembangan yang diikuti. Dimasa pandemi Covid-19 Kinerja tenaga kesehatan yang merupakan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dalam menghadapi situasi pandemi saat ini berbagai kesulitan pasti di alami dalam melakukan pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja berlebih, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, serta resiko penularan dapat terjadi sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya hubungan positif yang kuat, rasa tanggung

jawab, penguasaan materi kerja, kesempatan untuk bertumbuh dan motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : “Apakah Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Adiarsa Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021?”.

## **METODE**

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptip analitik dengan pendekatan cross sectional, yaitu mencari hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja tenaga kesehatan). Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional, yaitu bertujuan untuk melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan.

Kerangka konsep adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variable dependen yang akan di amati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2018).

Variabel independent atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau nilainya menentukan variabel lain. variabel bebas biasanya di amati dan diukur untuk diketahui hubungannya atau pengaruhnya terhadap variabel lain (Nursalam, 2014). Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja antara lain ada 2 internal dan eksternal. Motivasi internal terdiri dari penciptaan sudut pandang,

kebutuhan, keinginan, harapan untuk tumbuh, usaha mengexploitasi kemampuan, prestasi dan kepuasan kerja, sedangkan motivasi eksternal terdiri dari komunikasi efektif, lingkungan kerja, sanksi, persaingan.

Variabel dependen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi nilainya ditentukan oleh variabel lain. dengan kata lain, variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (Nursalam, 2018). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan yang terdiri dari kelembagaan, koordinasi, keandalan, harapan, dan sumbangsih.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karna sifatnya masih sementara sehingga perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul (Sugiyono, 2018). Hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1= Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Adiarsa Pada Masa Pandemi Tahun 2021.

Pada penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form* kepada responden.

#### 1. Cara pengambilan data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer, data sekunder diperoleh dari hasil remunerasi puskesmas adiarsa bulan juli tahun 2021, sedangkan data primer yang didapatkan menggunakan kuesioner yang diisi langsung secara daring menggunakan *google forms* oleh responden. Kuesioner yang digunakan bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Google forms* merupakan sebuah aplikasi

administrasi survei, yang digunakan untuk mengumpulkan data responden pada penelitian ini.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui tahapan berikut :

- 1) Kuesioner dibagikan kepada responden dalam bentuk tautan *google forms*.
- 2) Penjelasan secara singkat diberikan kepada responden tentang maksud dan tujuan dari penelitian ini pada halaman awal kuesioner.
- 3) Pengisian boring *informed consent* oleh responden sebagai bukti pemberian persetujuan untuk menjadi bagian dari penelitian ini dan persetujuan responden untuk menggunakan data dirinya demi keperluan penelitian ini.
- 4) Responden diminta untuk mengisi semua pertanyaan sesuai petunjuk yang telah diberikan dalam format pertanyaan kuesioner. Apabila sudah selesai akan langsung dikumpulkan secara otomatis.
- 5) Pengambilan data dilakukan dengan memindahkan data yang didapat dari *google forms* dan dimasukkan ke komputer agar selanjutnya dapat diproses.

#### 2. Instrument Penelitian

##### 1) Sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden secara daring dengan menggunakan *google form*. Sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil remunerasi puskesmas adiarsa pada bulan juli tahun 2021

##### 2) Instrumentasi Penelitian

Pada jenis pengukuran ini, peneliti mengumpulkan data melalui pertanyaan yang diajukan secara langsung

kepada subjek melalui kuesioner atau disampaikan secara lisan dari pertanyaan yang sudah tertulis dan meminta subjek untuk menjawab secara tertulis (Nursalam, 2017).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian di adopsi dari penelitian Heti (2018) yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja :

- a. Kuesioner A data demografi meliputi inisial responden, usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan status kepegawaian.
- b. Kuesioner B adalah pertanyaan-pertanyaan mengenai Motivasi Kerja dengan menggunakan skala likert sebanyak 15 pertanyaan yang di buat sendiri oleh peneliti. Kuesioner mulai dari selalu skor 4 sampai 1 tidak pernah. Pilihan jawaban menggunakan instrument skala likert yang sudah ada di jurnal dan dikembangkan oleh peneliti berdasarkan materi sebagai berikut :
  - 1 = Tidak pernah
  - 2 = Kadang-kadang
  - 3 = Sering
  - 4 = Selalu
- c. Kuesioner C adalah pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja tenaga kesehatan yang terdiri dari 15 pertanyaan menggunakan skala likert. Mulai dari sangat setuju dengan skor 4 sampai sangat tidak setuju dengan skor 1
  - 1 = Tidak pernah
  - 2 = Kadang-kadang
  - 3 = Sering

4 = Selalu

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer, data sekunder diperoleh dari hasil remunerasi puskesmas adiarsa bulan juli tahun 2021, sedangkan data primer yang didapatkan menggunakan kuesioner yang diisi langsung secara daring menggunakan *google forms* oleh responden. Kuesioner yang digunakan bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Google forms* merupakan sebuah aplikasi administrasi survei, yang digunakan untuk mengumpulkan data responden pada penelitian ini. Metode pengumpulan data dilakukan melalui tahapan berikut :

- 1) Kuesioner dibagikan kepada responden dalam bentuk tautan *google forms*.
- 2) Penjelasan secara singkat diberikan kepada responden tentang maksud dan tujuan dari penelitian ini pada halaman awal kuesioner.
- 3) Pengisian boring *informed consent* oleh responden sebagai bukti pemberian persetujuan untuk menjadi bagian dari penelitian ini dan persetujuan responden untuk menggunakan data dirinya demi keperluan penelitian ini.
- 4) Responden diminta untuk mengisi semua pertanyaan sesuai petunjuk yang telah diberikan dalam format pertanyaan kuesioner. Apabila sudah selesai akan langsung dikumpulkan secara otomatis.
- 5) Pengambilan data dilakukan dengan memindahkan data yang didapat dari *google forms* dan dimasukkan ke komputer agar selanjutnya dapat diproses.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Univariat

**Tabel 5.1**

Analisis univariat dalam penelitian ini memaparkan mengenai frekuensi dan presentase data demografi serta variabel yang di teliti dari 42 responden berdasarkan kuisioner yang telah di sebar. Adapun hasil analisis univariat dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas Adiarsa Tahun 2021**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Laki-laki	4	9,5 %
2	Perempuan	38	90,5 %
3	Total	42	100%

Berdasarkan Tabel 5.1 didapatkan bahwa sebagian besar 38 responden (90,5%) berjenis kelamin perempuan dan 4 responden (9,5%) berjenis kelamin laki-laki

**Tabel 5.2**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di Puskesmas Adiarsa Tahun 2021**

No	Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
1	24-29 tahun	7	16,8 %
2	30-39 tahun	18	42,5 %
3	40-55 tahun	17	40,7 %
	Total	42	

Berdasarkan Tabel 5.2 didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia dengan rentang 24-29 tahun sebanyak 7 responden (16,8%), usia dengan rentang terbanyak yaitu pada usia 30-39 tahun sebanyak 18 responden (42,5%) dan untuk usia direntang 40-50 tahun sebanyak 17 responden (40,7%).

**Tabel 5.3**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan profesi di Puskesmas Adiarsa Tahun 2021**

No	Profesi	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Dokter	6	14,3 %
2	Bidan	26	61,9 %
3	Perawat	10	23,8 %
4	Total	42	100 %

Berdasarkan Tabel 5.3 didapatkan karakteristik responden berdasarkan Profesi menunjukkan bahwa profesi dokter berjumlah 6 responden (14,3%), perawat berjumlah 10 responden (23,8%), dan profesi terbanyak yaitu profesi bidan sebanyak 26 responden (61,9%).

**Tabel 5.4**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan  
Terakhir di Puskesmas Adiarsa Tahun 2022.**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Strata 2 (Magister)	2	4,8 %
2	Strata 1 (Sarjana)	12	28,6 %
3	Diploma 3	26	61,9 %
4	Diploma 4	2	4,8%
5	Total	42	100 %

Berdasarkan Tabel 5.4 didapatkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa strata 2 (magister) sebanyak 2 responden (4,8%), strata 1 (sarjana) 12 responden (28,6%), pendidikan terbanyak oleh diploma sebanyak 28 responden (66,6%), pendidikan dengan diploma 4 sebanyak 2 responden (4,8%).

**Tabel 5.5  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan lama bekerja  
di Puskesmas Adiarsa Tahun 2021**

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentasi (%)
1	1-9 Tahun	13	31,1 %
2	10-19 Tahun	20	47,3%
3	20-29 Tahun	7	16,8%
3	30-35 Tahun	2	4,8 %
	Total	42	100%

Berdasarkan Tabel 5.5 didapatkan karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa lama kerja dengan rentang 1-9 tahun sebanyak 13 responden (31,1%), lama kerja dengan rentang terlama yaitu 10-19 tahun sebanyak 20 responden (47,6%), lama kerja dengan rentang 20-29 tahun sebanyak 7 responden (16,8%) dan lama kerja 30-35 tahun sebanyak 2 responden (4,8%).

**Tabel 5.6  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status  
Kepegawaian di Puskesmas Adiarsa Tahun 2021**

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentasi (%)
1	PNS	20	47,6 %
2	Honorer	22	52,4 %
3	Total	42	100 %

Berdasarkan Tabel 5.6 didapatkan hasil karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian bahwa sebagian besar 22 responden (52,4%) berstatus sebagai pegawai honorer dan 20 responden (47,6%) berstatus sebagai PNS.

**Tabel 5.7  
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Kerja di**

**Puskesmas Adiarsa Tahun 2021**

No	Butir Pertanyaan	Selalu	Sering	Kadang- Kadang	Tidak Pernah
1	Dorongan di dalam diri saya membantu bekerja dengan baik	24 (57,1%)	14 (33,3%)	2 (4,8%)	2 (4,8%)
2	Lingkungan tempat kerja, mendukung saya untuk bekerja lebih baik	19 (45,2%)	21 (50%)	2 (4,8%)	0 (0%)
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	25 (42%)	12 (28,6%)	5 (11,9%)	0 (0%)
4	Saya selalu ingin berprestasi dalam pekerjaan saya	27 (64,3%)	12 (28,6%)	2 (4,8%)	1 (2,4%)
5	Penghargaan yang saya peroleh, mendorong saya lebih giat bekerja	32 (76,2%)	8 (19%)	2 (4,8%)	0 (0%)
6	Dalam melaksanakan tugas saya berusaha melebihi rekan kerja	19 (45,2%)	18 (42,9%)	4 (9,5%)	1 (2,4%)
7	Atasan saya selalu memberikan pujian bila pekerjaan saya baik	17 (40,5%)	15 (35,7%)	8 (19,0%)	2 (4,8%)
8	Saya mengikuti pelatihan dan seminar kesehatan	10 (23,8%)	25 (59,5%)	7 (16,7%)	0 (0%)
9	mengikuti seminar membuat saya termotivasi dalam bekerja	19 (45,2%)	15 (35,7%)	6 (14,3%)	2 (4,8%)
10	Menerima tugas yang berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat	21 (50%)	21 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
11	Pemberian insentif memotivasi saya bekerja dengan baik	21 (57,1%)	14 (33,3%)	2 (4,8%)	2 (4,8%)
12	Saya merasa senang jika mendapat pujian dari atasan	16 (38,1%)	19 (45,2%)	6 (14,3%)	1 (2,4%)
13	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi	23 (54,8%)	17 (40,5%)	2 (4,8%)	0 (0%)
14	saya ingin melanjutkan pendidikan agar lebih unggul dari orang lain	15 (35,7%)	21 (50%)	6 (14,3%)	0 (0%)
15	Bekerja menjadi tenaga kesehatan adakah cita-cita saya dari kecil	17 (40,5%)	16 (38,1)	3 (7,1%)	6 (14,3%)

**Hasil Bivariat**  
Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Adiarsa didapatkan hasil gambaran tingkat kinerja dari 42 responden sebagian besar memiliki kinerja kurang dengan

jumlah 28 responden (66,7%), sedangkan

untuk kinerja baik berjumlah 14 responden

(33,3%) Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Adiarsa tergolong kurang, namun masih terhadapat tenaga kesehatan yang memiliki kinerja yang cukup baik.

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan ataupun kemampuan kerja. Kinerja sering dihubung-hubungkan dengan hasil, pencapaian, prestasi yang sudah dicapai. Kinerja merupakan catatan (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyawati & Rosidah, 2003 dalam Duha 2020).

Penelitian yang sejalan oleh Yanthi et al., (2021) dengan judul faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Uptd Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar didapatkan hasil diantaranya 39 orang (67,2%) memiliki kinerja tidak baik dan 19 orang (32,8%) memiliki kinerja yang baik. Penelitian lain oleh (Purwaningtyas & Prameswari, 2020) Tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 11 responden (54,2%), sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 13 responden (45,8%).

Berdasarkan hasil penelitian kinerja tenaga kesehatan kurang baik, dikarenakan oleh tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas kurang sesuai dengan target yang telah ditentukan, tugas pekerjaan tenaga kesehatan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang ditentukan oleh puskesmas, serta tenaga kesehatan dalam menyelesaikan tugas kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan terkadang sering menunda-nunda. Hal tersebut dikarenakan adanya kegiatan di masa pandemi Covid-19 yaitu kegiatan vaksinasi dan sosialisasi mengenai Covid-19.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap hubungan kinerja tenaga kesehatan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Adiarsa pada masa pandemi Covid-19 tahun 2021 didapatkan hasil uji statistik menggunakan *Chi Square* dengan tingkat kemaknaan 5% diperoleh nilai *Continuity Correction P-Value* = 0.001 ( $0,001 < \alpha < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Adiarsa. Tenaga kesehatan dengan motivasi kurang baik lebih bersiko 13,4 kali mempunyai kinerja kurang baik dibandingkan dengan tenaga kesehatan dengan motivasi baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Darmawan et al. (2020) yang meneliti tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas lakessi kota parepare. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji Chisquare, dari 84 responden diperoleh nilai  $\rho = 0,001$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendrian dkk (2019) dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja perawat di puskesmas ciawi kabupaten tasikmalaya. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh  $\rho$  value  $0,017 < \alpha (0,05)$ , artinya terdapat hubungan motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. Dan penelitian lainnya oleh Yanthi dkk (2021) mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan, hasil analisa bivariat didapatkan  $p:0,007 (< \alpha 0,05)$  yang berarti  $H_0$  ditolak (ada hubungan antara kedua variabel). Keputusannya ada hubungan

yang signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karena ada keyakinan bahwa peningkatan kerja mempunyai manfaat untuk dirinya. Motivasi yang rendah ditimbulkan oleh berbagai sebab yang berakibat pada rendahnya kinerja seseorang. Dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Adiarsa ada hubungan yang signifikan.

Setiap puskesmas mengharapkan suatu keberhasilan dalam pelayanan terhadap masyarakat serta program-program puskesmas kedepannya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya tenaga kesehatan yang kompeten dan berkualitas. Sehingga untuk menciptakan tenaga kesehatan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pribadi individu maupun Puskesmas. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan agar terciptanya pelayanan puskesmas yang berkualitas khususnya dimasa pandemi Covid-19.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Puskesmas Adiarsa maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang (90,5%), berusia 30-39 tahun berjumlah 18 orang (42,5%), profesi sebagai bidan berjumlah 26 orang (61,9%), pendidikan terakhir diploma berjumlah 26 orang (61,9%), lama bekerja 10-19 tahun sebanyak 20

orang (47,3%), dan status kepegawaian sebagai honorer sebanyak 22 orang (52,4%)

2. Hasil motivasi kerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai motivasi yang kurang dengan jumlah 28 orang (66,7%) dan mempunyai motivasi kerja yang baik berjumlah 14 orang (33,3%).
3. Hasil motivasi kerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki kinerja kerja yang kurang dengan jumlah 25 orang (59,5%), dan mempunyai kinerja yang baik sebanyak 17 orang (40,5%)
4. Hasil uji statistik menggunakan *Chi Square* didapatkan nilai *P-Value* = 0.001 ( $0,001 < \alpha 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Adiarsa.

#### **SARAN**

1. Bagi Puskesmas Adiarsa  
Disarankan bagi pihak puskesmas adiarsa agar dapat lebih meningkatkan kembali motivasi kerja serta kinerja bagi tenaga kesehatan nya, sehingga puskesmas tetap dapat mempertahankan pelayananan yang optimal ketika melayani masyarakat. Dan bagi tenaga kesehatan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dengan baik agar dapat berkoordinasi dan saling membantu dalam pembagian tugas kerja yang merata.
2. Bagi Institusi Pendidikan  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan kepustakaan STIKes Horizon

Karawang dan dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk menambah pengetahuan serta referensi dalam bidang ilmu keperawatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan tentang topik motivasi dan kinerja dengan cakupan responden dan lokasi penelitian yang lebih luas, dan menambahkan beberapa variable penelitian lainnya seperti beban kerja, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan sebagainya yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F. 2018. Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga: Surabaya
- [Anandh, N. 2017.](#) Perbandingan Tingkat Pengetahuan Tentang Sepsis Antara Dokter Umum Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dan Dokter Umum Di Puskesmas Di Kota Medan Pada Tahun 2017. Skripsi. Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan : 2017
- Anies, (2020). *Covid-19: Seluk Beluk Corona Virus*. PKK-Jogjakarta: Aruzz Media
- Daniyanti, E. S., Murdani, A. P., & Rubiyanti, S. (2018a). Hubungan Motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan: studi kasus puskesmas kalibarukulon, banyuwangi. *ikesma*, 14(1), 19 <https://doi.org/10.19184/ikesma.V14i1.10402>
- Darmawan, U., Abidin, & Masnah. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/393>
- Dokter, P., & Indonesia, P. (2020). *Pneumonia Covid-19 Diagnosis & Penatalaksanaan Di Indonesia*.
- Data remunerasi (2021), Puskesmas Adiarsa: 2021
- Duha, Timotius. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Budi Utama
- Fadillah, N. 2017. Analisa Kinerja Pegawai Puskesmas Paleleh Kecamatan Paleleh Kabupaten Buol. Skripsi. Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makasar.
- Hendrian, H. T., Saryomo, & Setiawan, A. (2019). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. *Healthcare Nursing Journal*, 1(May), 2–3
- [Heti, R.P. 2018. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah. Skripsi. Program Studi Kesehatan](#)

[Masyarakat Stikes Bhakti  
Husada Mulia : Madiun  
2018](#)

- Kemendes RI. (2020). Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas Pada Masa Pandemi Covid-19. In *kemendes RI*. <https://covid19.kemkes.go.id/protokol-covid-19/petunjuk-teknis-pelayanan-puskesmas-pada-masa-pandemi-covid-19/#.X6z9Be77TIU>
- Mure, B. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA Di Wilayah Kerja Puskesmas Muara Badak. Skripsi. Prodi Sarjana Terapan Kebidanan. Politeknik Kesehatan: Kalimantan Timur
- Nurlinawati, I., Andayasari, L., & Syachroni, S. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Tenaga Kesehatan ASN terhadap Retensi Bekerja di Puskesmas: Analisis Data Risnakes 2017. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 30(2), 97–108.  
<https://doi.org/10.22435/mpk.v30i2.2674>
- Permenkes Nomor 900/Menkes/SK/VIII/2002 tentang Registrasi dan Praktik Bidan
- Purwaningtyas, M. L., & Prameswari, G. N. (2020). Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Tegal Triwulan. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3), 84–94
- Pusat informasi & koordinasi COVID-19. (2021). *Pikobar - Pusat Informasi dan Koordinasi COVID-19 Jawa Barat*. <https://Pikobar.Jabarprov.Go.Id/>  
<https://pikobar.jabarprov.go.id/>
- Putri, H R. 2018. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat. STikes Bhakti Husada Mulia: Madiun
- Riastri, A. (2020). *Ditinjau Dari Perceived Stigma Dan Pengetahuan Tentang Corona Virus Dengan Kecemasan Sebagai Variabel Intervening* Andriana Budi Riastri Fakultas Psikologi Program Studi Magister Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya , Jawa Timur , *Indonesia Abstr. 09*.  
[http://repository.untag-sby.ac.id/9336/11/JURNAL\\_TESIS\\_ANDRIANA.pdf](http://repository.untag-sby.ac.id/9336/11/JURNAL_TESIS_ANDRIANA.pdf)
- Sma, R., Smk, D. A. N., Bangli, D. I., & Klungkung, D. A. N. (1980). *Community of Publishing In Nursing (COPING)*, p-ISSN 2303-1298, e-ISSN 2715-1980. 8, 124–132
- Sugiyono, (2018) . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta CV.
- Syifa Hikmatiah, N., Zacky Anwary, A., & Anggraeni, S. (2021). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Pelaihari Tahun 2020. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27
- WHO. (2020). *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard | WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*.  
<https://Covid19.Who.Int/>  
<https://covid19.who.int/>

Yanthi, D., Renaldi, R., Widodo, M. D., & Anggraini, C. W. (2021) Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global*, 4(1), 26–32.  
<https://doi.org/10.33085/jkg.v4i1.4775>

Zulhelmi, Zakiyuddin, Is, 3 Jun Musnadi, Keisha, C. N., & 1. (2021). *Jurnal Jurnakemas*. 1(1), 1–8. COVID-19, K. P. (2021). *Peta Sebaran / Covid19.go.id*. Covid19.Go.Id/Peta-Sebaran. <https://covid19.go.id/peta-sebaran>

Indonesia, K. K. (2020, April). Pasien Covid-19. *Www. Kemkes. Go.Id*. Insiyah, & Hastuti, R. T. (2018). Kecemasan Dan Depresi Pada Penderita Diabetes Melitus Tipe 2 Yang Mengalami Disfungsi Seksual Di Puskesmas Sibela Kota Surakarta. *Jurnal Keperawatan Global*, Vol 3 No 2, 58-131.

Karawang, S. C.-1. (2021). <https://Covid19.Karawangkab.Go.Id/>. Diperoleh tanggal 20 Maret 2021.

Kemenkes, R. (2018). *Hasil Utama Riskesdas 2018*. Kementerian Kesehatan Ri.