

Situs Jurnal : <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>

Jilid 9 Nomor 3 November 2023

Hal 316 - 326

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSKESMAS TAMIANG LAYANG KAB. BARITO TIMUR

Novria Pangamiani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail: fefenovria@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja petugas kesehatan UPTD Puskesmas Tamiang Layang selama ini dan seharusnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 35 orang pegawai UPTD Puskesmas Tamiang Layang tahun 2023. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik penentuan sampel ini dilakukan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang terdiri dari 2 orang dokter umum, 1 orang dokter gigi, 13 orang perawat, 3 orang perawat gigi, 7 orang bidan, 2 orang sanitarian, 2 orang apoteker, 2 orang analis kesehatan, 3 orang tenaga gizi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang ada di UPTD Puskesmas Tamiang Layang selama ini adalah absensi, tunjangan atau insentif, dan jasa pelayanan, sedangkan motivasi yang seharusnya adalah implementasi motivasi finansial yang terdiri dari Gaji, bonus, dan jaminan sosial. Sedangkan motivasi non finansial adalah Lingkungan kerja, penghargaan dan pujian.

Kata kunci: *kinerja, motivasi, pegawai*

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah peranan krusial bagi keberhasilan suatu instansi, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus serta dikelola dengan sebaik mungkin oleh sebuah instansi. Hal ini dimaksudkan supaya sumber daya manusia yang dimiliki instansi bisa berkontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Instansi akan berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika sumber daya manusia mampu

memfungsikan sumber daya lainnya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam pengelolaan suatu instansi, terutama dalam mengatur, mengelola, dan mengurus sumber daya manusia yang ada untuk mencapai suatu tujuan instansi.

Instansi dituntut supaya dapat mengelola sumber daya manusia atau pegawainya dengan efisien untuk mencapai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan. Pegawai harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja

keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan pekerjaan yang menantang disertai dengan menguji kemampuan dirinya sehingga kesulitan pekerjaan akan terselesaikan (Anastacia, 2021). Menurut teori Maslow, dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, beberapa diantaranya adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keselamatan. Kebutuhan fisiologis sendiri merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi psikologis dan biologis seperti sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling besaruntutannya, dimana sebuah organisasi diminta untuk selalu dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawainya. Apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka anak tangga kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan akan keselamatan. Kebutuhan dasar yang kedua ini terdiri dari rasa aman, perlindungan, bebas dari rasa cemas, dan lain sebagainya. Teori ini dinilai penting bagi sebuah instansi karena dengan adanya rasa aman maka pegawai akan bekerja dengan leluasa, begitu juga sebaliknya jika pegawai bekerja dipenuhi kecemasan dan dibawah tekanan maka pekerjaan akan terasa lebih berat dan hasil menjadi kurang maksimal.

Instansi yang baik adalah instansi yang mampu mengelola sumber daya manusianya karena keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja orang-orang atau pegawai yang ada di dalamnya. 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 (Kemenkes RI, 2016). Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama harus mempunyai kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Menurut pada hasil observasi yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas Tamiang Layang, pemberian motivasi selama ini dilakukan dengan cara Kepala Puskesmas menyampaikan secara lisan kepada masing-masing Kepala Bidang hingga kemudian disampaikan kepada pegawai atau petugas. Pemberian motivasi ini dinilai cukup efektif dengan dibuktikannya pada data absensi pegawai yang terisi rata-rata 100% pada setiap bulannya. Namun tetap saja dianggap masih kurang terarah dan menyeluruh karena masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan sehingga jam kerja pun menjadi berkurang.

Puskesmas dapat dikatakan berhasil apabila mampu menyelenggarakan efektivitas dalam menjalankan program yang telah ditentukan oleh pemerintah. Salah satu hal yang berperan penting dalam keberhasilan Puskesmas yaitu adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja secara promotif dan preventif. Hal tersebut berperan penting bagi tenaga kesehatan untuk membangun derajat kesehatan manusia yang jauh lebih baik sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu dan melalui sistem kerja yang jauh lebih baik (*World Health Organization*, 2016).

Berdasarkan data capaian kegiatan tahun 2022 di UPTD Puskesmas Tamiang Layang, didapatkan beberapa indikator tidak mencapai target. Seperti contoh untuk indikator Kesehatan ibu bersalin oleh tenaga Kesehatan dengan target tahunan sebesar 347 (100%). Jumlah persalinan oleh tenaga Kesehatan di wilayah UPTD Puskesmas Tamiang Layang sebanyak 307 orang atau 88,4% dari 347 orang ibu hamil di Kecamatan Dusun Timur. Artinya sebanyak 40 orang atau 11,6% ibu hamil melakukan persalinan diluar wilayah kerja Kecamatan Dusun Timur. Selain itu, pada bagian gizi yaitu jumlah Kesehatan balita dengan target 1.681 (100%) laporan, namun pada tahun 2022 yang hanya terdapat 1.383 balita (82%) yang melapor, sedangkan yang tidak melapor sebanyak 298 balita atau 18%. Kemudian pada program Kesehatan pelayanan penderita hipertensi hanya mencapai 3.802 (54%) penderita dari target awal sebanyak 6.997 (100%) penderita, yang mana berarti masih kurang sebanyak 46%. Hal ini menjadi permasalahan khususnya di UPTD Puskesmas Tamiang Layang karena ada beberapa tujuan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, permasalahan yang sering timbul di kalangan tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Tamiang Layang, yaitu adanya pekerjaan yang tidak tuntas dan tidak diselesaikan dengan tepat waktu serta ada beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya. Melihat pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan mutu suatu instansi serta berdasarkan dari hasil pengamatan yang telah dilakukan maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Analisis Motivasi

dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Kesehatan di UPTD Puskesmas Tamiang Layang.

Studi Literatur

Pengertian Sumber Daya Manusia

Susan (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam instansi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi/instansi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu pengertian mikro dan makro. SDM makro yaitu penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja dan SDM mikro yaitu individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu instansi atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan instansi itu. Selama ini, perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Teori-teori Motivasi

Prihartanta (2015) menjelaskan ada enam teori-teori motivasi. Pertama Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting: (1) kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya); (2) kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya); (3) kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki); (4) kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetisi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan); dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Menurut Herzberg (1959) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). (1) faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan

antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik); dan (2) faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

McGregor (1988) mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer, yaitu: (1) pegawai secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja; (2) pegawai tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan; (3) pegawai akan menghindari tanggung jawab; (4) kebanyakan pegawai menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja. Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y, yaitu: (1) pegawai dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain; (2) orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran; (3) rata-rata orang akan menerima tanggung jawab; dan (4) kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Cinnamon (2018) motivasi dibagi menjadi dua jenis. Pertama Motivasi Finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial. Kedua Motivasi non finansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi

berupa hal-hal seperti keadaan lingkungan yang baik, penghargaan, dan pujian.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang artinya merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu artinya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Yanuari, 2019).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Anastacia, 2021). Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah mengenai kegiatan pekerjaan dan juga output yang dihasilkan dari aktivitas pekerjaan tersebut.

Menurut Simanjuntak dalam Haryono (2018), jika di perhatikan berdasar strukturnya, kinerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu: (1)dukungan organisasi, berupa: struktur organisasi yang kompatibel, penerapan teknologi pendukung kerja, dan lingkungan atau atmosfer kerja; (2)kemampuan dan efektivitas manajemen, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penyediaan SDM, dan pengawasan yang baik; (3)kinerja setiap orang dalam organisasi, meliputi: kompetensi individu yang sehat, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Menurut Sondang P.Siagian dalam Perdana (2017), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: (1)tujuan. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel; (2)ukuran. Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting; (3)penilaian. Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas kesehatan UPTD Puskesmas Tamiang layang sehingga penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan tersebut berarti bahwa suatu hal yang bertujuan dalam melukiskan atau menerangkan secara rinci mengenai permasalahan yang harus diteliti dalam tujuan penelitian dan juga mempelajari dengan baik mengenai pentingnya peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja para pegawai petugas UPTD Puskesmas Tamiang Layang.

Definisi operasional adalah suatu gagasan yang diberikan dalam definisi operasional variabel untuk memberikan batasan pada lingkup permasalahan yang

akan diteliti dan juga pengukuran dalam konsep yang telah digunakan peneliti dalam bentuk variabel yang masih dalam bentuk konsep atau teori sehingga memiliki tujuan yang jelas dan juga batasan masalah yang jelas.

Kinerja petugas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang petugas dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini merujuk pada Siburian (2021) Kinerja Petugas memiliki beberapa dimensi yang dilihat, yaitu; (1) Kualitas adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan; (2) Kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai; (3) Ketepatan Waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan; (4) Kehadiran adalah presensi pegawai sesuai aturan dan tata tertib yang berlaku dalam instansi; dan (5) Sikap Kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Variabel ini menggunakan alat ukur kuesioner dengan skala ukur ordinal. Hasil ukurnya adalah (1) Jika responden menyatakan Sangat Baik maka skor yang didapat 81 hingga 100, (2) Jika responden menyatakan Baik maka skor yang didapat 61 hingga 80, (3) Jika responden menyatakan Cukup Baik maka skor yang didapat 41 hingga 60, (4) jika responden menyatakan Kurang Baik maka skor yang didapat: 21 hingga 40, dan (5) Jika responden menyatakan Tidak Baik maka skor yang didapat 0 hingga 20.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Petugas Kesehatan di UPTD Puskesmas Tamiang Layang Kabupaten Barito Timur sebanyak 35 orang, dengan

rincian 2 dokter umum, 1 dokter gigi, 13 perawat, 3 perawat gigi, 7 bidan, 2 sanitarian, 2 apoteker, 2 analis Kesehatan, dan 3 tenaga gizi.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Maka jumlah sampel adalah seluruh populasi yaitu 35 orang pegawai.

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah profil dan data kepegawaian Puskesmas Tamiang Layang. Data kuantitatif adalah data yang nilainya dinyatakan dalam bentuk angka.

Data primer dalam penelitian ini adalah didapatkan dari observasi, kuesioner, serta wawancara dengan petugas Kesehatan Puskesmas Tamiang Layang. Data sekunder dalam penelitian ini adalah profil dan data kepegawaian Puskesmas Tamiang Layang.

Untuk memperoleh data yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, maka dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan beberapa cara: (1) observasi adalah hasil dari suatu pengamatan yang terjadi di lapangan yang dilakukan oleh seseorang atau peneliti untuk mendapatkan hasil perbandingan antara teori dan praktik; (2) kuesioner adalah angket yang disusun secara sistematis berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah dimodifikasi oleh peneliti dari hasil indikator variabel yang digunakan dalam suatu penelitian; dan (3) wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada objek penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan pemaparan serta secara sistematis akan melakukan

pendistribusian frekuensi dari hasil skoring yang telah dijawab oleh responden dalam kuesioner pertanyaan serta hasil wawancara yang kemudian disajikan secara narasi deskripsi dalam bentuk pernyataan hasil-hasil yang kemudian digambarkan melalui tabel-tabel dan dinarasikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Menurut Givo Sonesst dan Rian Surendra (2022) teknik analisis TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai merupakan bentuk pengertian dari TCR (Tingkat Capaian Responden).

Tabel 3. Tingkat Capaian Responden

<i>Kriteria</i>	<i>TCR</i>
Sangat Baik	81-100
Baik	61-80
Cukup Baik	41-60
Kurang Baik	21-40
Tidak Baik	0-20

Sumber: data diolah (2023)

Untuk menghitung tingkat capaian responden dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh Sugiyono dalam Sintha (2022) sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Skor\ Rata - rata}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan Pemberian Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Kesehatan UPTD Puskesmas Tamiang Layang Selama Ini

Tabel 4. Persepsi Responden Terhadap Kinerja

<i>Pernyataan</i>	<i>TCR</i>	<i>Kriteria</i>
Kualitas hasil kerja	87%	Sangat baik
Kuantitas hasil kerja	82%	Sangat baik
Ketepatan waktu	83%	Sangat baik
Kehadiran	82%	Sangat baik
Sikap kooperatif	87%	Sangat baik

Sumber: data diolah (2023)

Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai

dengan syarat-syarat ketentuan. Selama ini kualitas hasil kerja di UPTD Puskesmas Tamiang Layang dinilai sangat baik karena pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Adapun variabel kinerja yang menunjukkan kualitas hasil kerja memperoleh tingkat capaian responden sebesar 87% dengan kategori sangat baik.

Kuantitas hasil kerja pada UPTD Puskesmas Tamiang Layang memperoleh tingkat capaian responden sebesar 82% dengan kategori sangat baik.

Ketepatan Waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan adalah sebuah rutinitas yang harus dijalankan oleh setiap individu. Pekerjaan sering dianggap beban yang berat dan banyak. Hal tersebut terjadi biasanya akibat pegawai yang bersangkutan sering menunda pekerjaannya dan lebih mengutamakan bersantai, sehingga pekerjaan tersebut terbengkalai dan terasa lebih berat untuk dikerjakan mengingat batas waktu akhir pengumpulan sudah dekat dan hasil pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak maksimal. Hal tersebut dilihat dari laporan bulanan pegawai yang sering terlambat dikumpulkan dari waktu pengumpulan yang sudah disepakati. Berdasarkan hal tersebut, pemberian motivasi selama ini diberikan dengan lebih tegas dengan memberikan sanksi jika laporan pegawai tersebut tidak selesai tepat waktu dan dilakukan pengawasan langsung sehingga hal tersebut tidak terjadi lagi. Pemberian motivasi selama ini terhadap ketepatan waktu memperoleh tingkat capaian responden 83% dengan kategori sangat baik.

Pemberian motivasi tersebut merupakan kewajiban petugas untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan di UPTD Puskesmas Tamiang Layang dan harus diikuti sebagaimana mestinya. Beberapa pegawai yang terlambat hadir ke kantor meskipun jarak tempat tinggal nya cukup dekat dengan tempat bekerja dan pulang sebelum waktunya. Biasanya disertai dengan berbagai alasan diluar kepentingan pekerjaannya, menunjukkan pegawai tersebut kurang disiplin dalam bekerja dan kurangnya motivasi dalam bekerja yang diberikan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Meskipun demikian pegawai yang tidak menggunakan waktu kerja secara optimal di UPTD Puskesmas Tamiang Layang harus diberikan arahan dan ditelusuri penyebabnya melalui pemanggilan pegawai tersebut sehingga dapat mengetahui permasalahan yang terjadi dan diberikan solusi dan peringatan untuk pegawai tersebut sehingga menjadi lebih disiplin dan tidak mengulangi hal yang sama. Pemberian motivasi atas kehadiran di Puskesmas Tamiang Layang selama ini berpengaruh positif ditunjukkan dengan kehadiran memperoleh tingkat capaian responden 82% dengan kategori sangat baik.

Sikap Kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Pada UPTD Puskesmas Tamiang Layang petugas kesehatan antar poli sudah dibentuk dengan sistem rolling dimana beberapa tim tersebut bertugas pada poli yang berbeda setiap minggunya. Terdapat beberapa orang dalam 1 tim tersebut. Pembentukan petugas poli disusun bersama kepala bidang dan

disetujui oleh Kepala Puskesmas pada saat rapat intern antar petugas poli. Setiap tim yang sudah dibentuk bertanggung jawab atas segala hal yang menyangkut pelayanannya dalam 1 poli yang sudah ditentukan baik dalam kehadiran, pelayanan maupun pelaporan harian dan bulanannya. Namun terkadang ditemukan beberapa pegawai yang tidak dapat bekerjasama dengan beberapa alasan, sehingga komunikasi antar petugas menjadi kurang baik dan canggung. Hal ini merupakan hal yang menghambat kinerja dimana pegawai yang bersangkutan malas dan terlambat datang untuk hadir bekerja. Pemberian Motivasi yang diberikan pada UPTD Puskesmas Tamiang Layang yaitu dituntut untuk dapat bekerjasama baik dalam satu tim maupun individu, menjalin komunikasi yang baik oleh atasan kepada pegawainya, dan pegawai antar pegawai lainnya sehingga pada saat terjadi kesalahpahaman dan terdapat kesalahan dapat saling terbuka, cepat diperbaiki dan diselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian sikap kooperatif di Puskesmas Tamiang Layang memperoleh tingkat capaian responden 87% dengan kategori sangat baik.

Pemberian Motivasi Pemberian Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Petugas Kesehatan UPTD Puskesmas Tamiang Layang Seharusnya

Tabel 5. Persepsi Responden Terhadap Motivasi

<i>Pernyataan</i>	<i>TCR</i>	<i>Kriteria</i>
Motivasi Finansial	74%	Baik
Motivasi Non Finansial	78%	Baik

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai variabel motivasi menunjukkan motivasi finansial memperoleh tingkat capaian responden

74% dengan kategori baik dan motivasi non finansial memperoleh tingkat capaian responden 78% dengan kategori baik.

Motivasi Finansial

Motivasi finansial berupa memberikan tunjangan-tunjangan kinerja yang lebih memungkinkan dan tepat waktu, gaji yang sesuai, bonus dan jaminan sosial kepada pegawainya sehingga petugas kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Tamiang Layang menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selama ini gaji yang diberikan di UPTD Puskesmas Tamiang Layang sesuai dan tepat waktu dengan yang diharapkan pegawai, namun demikian pegawai juga mengharapkan kenaikan gaji untuk menambah semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Bonus adalah penghasilan tambahan diluar gaji pokok. Biasanya bonus diberikan kepada pegawai atas kinerjanya. Bonus kerap kali dibicarakan antar pegawai karena selain dari gaji pokok, pegawai juga mengharapkan tambahan penghasilan diluar gaji pokoknya.

Jaminan sosial untuk menjamin seluruh pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Salah satunya adalah jaminan kesehatan misalnya ketika pandemi covid-19 pegawai puskesmas mendapat vaksin untuk mencegah penyebaran virus covid-19, ketika pegawai tersebut sakit di cover oleh BPJS dan jaminan kesejahteraan untuk pegawai seperti uang pensiun yang diberikan kepada pegawai yang sudah memasuki masa pensiunnya, asuransi tenaga kerja yang juga sangat diperlukan apabila terjadi resiko dalam aktivitas kerja.

Motivasi Nonfinansial

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik maupun non fisik serta fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan para pegawai sangat perlu diperhatikan di Puskesmas. Pada beberapa ruangan seperti ruang rapat/ aula, laboratorium dan apotek yang masih kekurangan AC/pendingin ruangan, kurangnya cahaya matahari yang masuk dan masih terbatasnya alat-alat medis yang tersedia. Kendala yang sering terjadi di Puskesmas pada saat hujan, air merembes akibat atap yang bocor dan air menggenang di lantai depan Puskesmas. Hal ini mengakibatkan tidak jarang pegawai dan pasien berobat hampir terjatuh. Hal ini membuat keadaan menjadi tidak nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang, efektif, dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan UPTD Puskesmas Tamiang Layang.

Memberikan penghargaan kepada pegawai UPTD Puskesmas Tamiang Layang yang sudah menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan baik. Mendukung dan menyediakan dana yang cukup untuk mengikuti pelatihan-pelatihan bagi pegawai yang berprestasi sesuai bidangnya yang dapat memotivasi pegawai lainnya untuk meningkatkan kompetensi dan semangat kerja lebih tinggi; (3) Seperti penghargaan pujian tidak kalah pentingnya. Pemberian Pujian berdampak positif bagi pegawai karena pujian membuat pegawai menjadi lebih bersemangat untuk menjalankan tugasnya pekerjaannya dengan sangat baik sehingga menjadi lebih produktif, bersemangat dan merasa lebih bahagia.

Kesimpulan

Pemberian motivasi di UPTD Puskesmas Tamiang Layang selama ini adalah sebagai berikut: (1) Kualitas hasil kerja memperoleh tingkat capaian responden sebesar 87% dengan kategori sangat baik, maka oleh sebab itu kualitas hasil kerja pada UPTD Puskesmas Tamiang Layang harus dipertahankan dan ditingkatkan; (2) Kuantitas hasil kerja memperoleh tingkat capaian responden sebesar 82% dengan kategori sangat baik, maka oleh sebab itu kuantitas hasil kerja pada UPTD Puskesmas Tamiang Layang harus dipertahankan dan ditingkatkan; (3) Ketepatan waktu memperoleh tingkat capaian responden 83% dengan kategori sangat baik, oleh sebab itu ketepatan waktu hasil kerja pada UPTD Puskesmas Tamiang Layang harus dipertahankan dan ditingkatkan; (4) Kehadiran di Puskesmas Tamiang Layang selama ini berpengaruh positif ditunjukkan dengan kehadiran memperoleh tingkat capaian responden 82% dengan kategori sangat baik yang harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi; (5) Berdasarkan hasil penelitian sikap kooperatif di Puskesmas Tamiang Layang memperoleh tingkat capaian responden 87% dengan kategori sangat baik dan harus dipertahankan.

Pemberian motivasi di UPTD Puskesmas Tamiang Layang seharusnya terdiri atas motivasi finansial dan motivasi non-finansial. Motivasi finansial berupa: (1) Gaji yang diberikan di UPTD Puskesmas Tamiang Layang sesuai dan tepat waktu dengan yang diharapkan pegawai, dan juga pegawai mengharapkan kenaikan gaji untuk menambah semangat dalam bekerja; (2) Bonus yang diberikan biasanya berupa penghasilan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan kepada

pegawai atas kinerjanya; (3) Jaminan sosial untuk menjamin seluruh pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Motivasi nonfinansial berupa (1) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara fisik maupun non fisik serta fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan para pegawai sangat perlu diperhatikan di Puskesmas; (2) Memberikan penghargaan kepada pegawai UPTD Puskesmas Tamiang Layang yang sudah menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan baik; (3) Seperti penghargaan pujian tidak kalah pentingnya. Pemberian Pujian berdampak positif bagi pegawai karena pujian membuat pegawai menjadi lebih bersemangat untuk menjalankan tugasnya pekerjaannya dengan sangat baik sehingga menjadi lebih produktif dan merasa lebih bahagia.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas Tamiang Layang, maka peneliti dapat memberikan saran, sebagai berikut: (1) perlunya komunikasi efektif dua arah antara pimpinan dan pegawai UPTD Puskesmas Tamiang Layang; (2) Pimpinan Puskesmas hendaknya lebih berinovasi dalam meningkatkan semangat dan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi; (3) pegawai layak mendapatkan apresiasi atau pujian atas pekerjaan yang telah dilakukannya dengan sangat baik.; (4) sebaiknya dilaksanakan monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja petugas kesehatan; (5) sebaiknya pegawai diberikan fasilitas yang lebih baik untuk menunjang pekerjaannya seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman; (6) sebaiknya pegawai mendapatkan bonus

sesuai dengan kinerja pegawai tersebut, sehingga hal tersebut mendorong motivasi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya; (7) peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan menggunakan variabel yang berbeda dan meneliti lebih luas lagi mengenai motivasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, D. 2021. Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. Skripsi. Universitas Medan Area. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id>
- Cinnamon, G. 2018. Indonesia Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Imiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 6(1).
- Data Profil Puskesmas Tamiang Layang. (2023). UPTD Puskesmas Tamiang Layang Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur
- Herzberg, F. 1959. *The Motivation to Work*. John Willey and Sons. New York.
- Sonesst, G., dan Surendra, R. 2022. Analisis Customer Perceived Value di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan* 3(2):77-87. <http://jkpbp.ppj.unp.ac.id/index.php/JKPBp/article/view/407/123>
- Haryono, S. 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Luxima Metro Media. Jakarta.
- McGregor, D. 1988. *Aspek Manusia dalam Dunia Usaha*. Jakarta: Erlangga.
- Perdana, A.P. 2017. Analisis Penerapan Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area. <http://repositori.uma.ac.id>
- Prihartanta, W. 2015. Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, (1) 83, 5-9.
- Siburian, E.S. 2021. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kelurahan Sinaksak Kabupaten Simalungun Sumatera Utara. *Jurnal Governance*, 1 (2). <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (9) 2, 954-955. <http://jurnal.iain-bone.ac.id>
- World Health Organization. 2016. *Global Strategy on Human Resources for Health. Workforce 2030*. WHO.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Business and Entrepreneurship Universitas Muhammadiyah Jakarta*, (2) 1. <http://jurnal.umj.ac.id>