

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS LAKESSI KOTA PAREPARE***Relationship between Motivation and Health Performance in The Lakessi Puskesmas Area of Parepare City***

Masnah*, Abidin, Darmawan Ukkas

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Parepare

*(Email: masna4387@gmail.com)

ABSTRAK

Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya. 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. Banyaknya program instansi yang harus dilaksanakan menuntut seluruh tenaga kesehatan memiliki kinerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan motivasi, kepuasan kerja dan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik dengan desain penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi sebanyak 84 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 tenaga kesehatan. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat (uji statistik *chi-square*). Hasil penelitian, menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja ($p = 0,01$), Kepuasan kerja ($p = 0,02$), Masa kerja ($p = 0,036$) dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Kesimpulan dari penelitian bahwa ada hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Kata kunci: Kinerja, motivasi, kepuasan, masa kerja**ABSTRACT**

Puskesmas have a very strategic role as a technical implementing institution, so it is demanded to have the ability to improve the quality of primary health services through improving the performance of its human resources. Motivation is a driving factor for achieving a quality service, especially in the health sector. With the motivation expected to produce optimal work production in accordance with the goals and ideals of the organization in the future. The number of agency programs that must be implemented requires all health workers to have high performance. The purpose of this research is to look at the relationship of motivation, job satisfaction and years of service with the performance of health workers in the working area of the Lakessi City Health Center in Parepare. This study uses analytical research methods with observational research design with cross sectional study approach. The population in this study were all health workers in the Lakessi Health Center as many as 84 people. The sampling technique is done by a total sampling technique in which all members of the population are sampled as many as 80 health workers. Data analysis using univariate and bivariate analysis (chi-square statistical test). The results of the study showed that there was a relationship between work motivation ($p = 0,01$), job satisfaction ($p = 0.02$), work period ($p = 0.036$) and the performance of health service personnel in the working area of the Lakessi Health Center in Parepare City. The conclusion from the study is that there is a relationship between motivation, job satisfaction, and years of service with the performance of health workers in the Lakessi Health Center, Parepare City.

Keywords: *Performance, motivation, satisfaction, years of service*

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang biasa dikenal dengan nama PUSKESMAS merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas ialah unit pelaksana teknis Dinas Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja, selain itu puskesmas juga merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata serta dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan dimana Puskesmas merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan (Renstra) Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok Puskesmas.¹

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada dilingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta kerja tim yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik.²

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu dalam bekerja.³

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja.⁴

Pada sisi lain salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja adalah pengalaman kerja tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih

lama. Pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat kinerja yang dihasilkan pun juga semakin tinggi.⁵

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. 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.⁶

Puskesmas sebagai salah satu Instansi milik Pemerintah juga dapat mengalami peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi. Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika baik secara kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan baik dan baik secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.³ Jika ada salah satu faktor pengukuran kinerja diatas mengalami kendala, akan menimbulkan suatu masalah pada hasil kerja pegawai. Namun, dalam hal ini penelitian hanya ingin mengetahui bagaimana besar atau seberapa besar pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja para tenaga kesehatan. Maka, peneliti ingin mengetahui atau melihat apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja

tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi, dan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Serta melihat pengaruh masa kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di lokasi kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan yaitu penelitian Kindangen dkk yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas.⁷ Sementara yang mendukung keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas, yaitu dalam penelitian Kusumawati yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas kesehatan.⁸ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khasanah juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas dan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan.⁹

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *cross sectional study* yaitu suatu penelitian dimana tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap suatu status variabel subjek pada saat pemeriksaan.¹⁰ Lokasi penelitian bertempat di Puskesmas Lakessi, Kelurahan Lakessi, Kecamatan Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai Agustus 2018. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut tentang variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang berada di lokasi kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare, dimana jumlah pegawai yang berada di lokasi kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare secara keseluruhan adalah 84 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang berada di lokasi kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Maka teknik penelitian yang digunakan yaitu *Total Sampling*, pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 84 responden.

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian, sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan uji *chi-square* (X^2). Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan program *Statistical Social Science* (SPSS).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian seperti yang tertera pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden tertinggi pada kelompok umur 26-30 tahun sebanyak 33 responden atau 39,3%, dan kelompok umur terendah pada kelompok umur 36-40 tahun sebanyak 6 responden atau 7,1%. Jenis kelamin terbanyak pada perempuan

sebanyak 79 responden atau 94,0% dan terendah pada laki-laki sebanyak 5 responden atau 6,0%. Tingkat pendidikan tertinggi pada S1 sebanyak 43 responden atau 51,2%, dan terendah pada tingkat pendidikan SMA (Driver) sebanyak 1 responden atau 1,2%.

Lama bekerja tenaga kesehatan, yaitu dengan masa kerja selama 6-10 tahun dan >10 tahun sebesar 36,9% responden. Untuk masa kerja <1 tahun sebanyak 15,5% responden sedangkan untuk masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10,7% responden (Tabel 2).

Responden yang menyatakan motivasi baik sebanyak 76 orang (90,5%), sedangkan yang menyatakan kurang baik sebanyak 8 orang (9,5%). Dengan jawaban baik terbanyak pada pertanyaan 4 yakni “pemberian program insentif dapat membantu meningkatkan motivasi kerja” dengan jawaban terbanyak 51 responden (Tabel 3).

Responden yang menyatakan kepuasan kerja baik sebanyak 73 orang (86,9%), sedangkan yang menyatakan kepuasan kerja kurang baik sebanyak 11 orang (13,1%). Dengan jawaban baik terbanyak pada pertanyaan 8 yakni “puas terhadap kesempatan untuk menjadi orang yang berperan dalam lingkungan kerja” dengan jawaban terbanyak 55 responden (Tabel 4).

Responden yang menyatakan masa kerja baik sebanyak 83 orang (98,8%), sedangkan yang menyatakan masa kerja yang kurang baik sebanyak 1 orang (1,2%). Dengan jawaban baik terbanyak pada pertanyaan 9 yakni “pengalaman kerja yang dimiliki dapat digunakan secara optimal pada tugas saat ini”

dengan jawaban terbanyak 64 reponden (Tabel 5).

Responden yang menyatakan kinerja baik sebanyak 81 orang (96,4%), sedangkan yang menyatakan kinerja kurang sebanyak 3 orang (3,6%). Dengan jawaban baik terbanyak pada pertanyaan 8 yakni “dapat memberikan layanan pada masyarakat lebih cepat” dengan jawaban terbanyak 65 reponden (Tabel 6).

Motivasi kerja yang kurang baik juga memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 3 responden atau 3,6%. Responden yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik tetapi memiliki kinerja yang baik sebanyak 5 responden atau 5,95%. Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja yang baik juga memiliki kinerja yang baik sebanyak 76 responden atau 90,5%. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*, dari 84 responden diperoleh nilai $p=0,01$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Responden yang memiliki kepuasan kerja serta kinerja yang kurang sebanyak 3 responden atau 3,6%. Responden yang memililiki kepuasan kerja yang kurang baik tetapi memiliki kinerja yang baik sebanyak 8 reponden atau 9,5%. Sedangkan responden yang memiliki kepuasan kerja serta kinerja yang baik sebanyak 73 responden atau 86,9%. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*, dari 84 responden diperoleh nilai $p=0,02$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian ada

hubungan kepuasan kerjadengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare (Tabel 8).

Responden yang memiliki masa kerja serta kinerja yang kurang baik sebanyak 1 responden atau 1,2%. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja yang baik tetapi memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 2 reponden atau 2,4%. Untuk responden yang memiliki masa kerja serta kinerja yang baik sebanyak 81 reponden atau 96,4%. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*, dari 84 responden diperoleh nilai $p=0,036$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian ada hubungan masa kerja dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare (Tabel 9).

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih banyak memiliki motivasi yang baik dengan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan pemberian program insentif dapat membantu meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*, dari 84 responden diperoleh nilai $p=0,01$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hasmoko (2008) di rumah sakit Panti Wilasa Citarum Semarang, yang menunjukkan bahwa

responden yang memiliki motivasi rendah, proporsi kinerja klinis kurang baik (87,9%) lebih besar dibandingkan dengan kinerja klinis baik (36,6%). Pada motivasi tinggi, proporsi kinerja klinis baik (63,4%) lebih besar dibandingkan dengan kinerja klinis kurang baik (12,1%).¹¹ Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rohayati (2003) yang menyimpulkan bahwa secara umum motivasi kerja paramedis di RSU. Pirngadi Medan masih dikategorikan rendah yang tampak dari masih rendahnya gairah kerja, disiplin, loyalitas, tanggung jawab dan semangat kerja yang dimiliki.¹²

Perawat yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena kebutuhan perawat terhadap kondisi ekstrinsik organisasi terpenuhi. Menurut teori Abraham Maslow dalam Fitriani, A. 2010 menyatakan seseorang memiliki motivasi kerja tinggi apabila tingkat kepuasannya terpenuhi, dan biasanya orang dengan motivasi kerja cenderung juga memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap yang dicapainya.¹³

Kepuasan Kerja Memberi Pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih banyak yang memiliki kepuasan kerja serta kinerja yang baik dalam bekerja. Ini dikarenakan adanya kepuasan terhadap kesempatan untuk menjadi orang yang berperan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*, dari 84 responden diperoleh nilai $p = 0,02$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan

demikian ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Astini As'ad (2013), yang menyatakan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin dengan p value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang pekerjaan dengan kinerja perawat adalah 0,012, dan hasil uji koefisien phi menunjukkan kepuasan aspek pekerjaan memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja perawat dengan nilai ϕ yang diperoleh 0,295.¹⁴

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati (2013), menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi dengan thitung 8,939 > ttabel 2,363 pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan koefisiensi korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.¹⁵

Dijelaskan oleh Siagian (2004) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja adalah pekerjaan yang penuh tantangan. Pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.¹⁶

Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Tenaga kesehatan di Pukesmas Lakessi Kota Parepare

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden lebih banyak memiliki masa kerja serta kinerja yang baik sebanyak dalam bekerja. Hal ini pengalaman kerja yang dimiliki dapat

digunakan secara optimal pada pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *Chi-square*, dari 84 responden diperoleh nilai $p = 0,036$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian ada hubungan masa kerja dengan kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Semakin lama seseorang bekerja pada suatu instansi maka pengalaman kerja yang dimiliki juga bertambah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hariza (2013), yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Bangkinang.¹⁷

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Sedangkan kinerja merupakan

perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.¹⁹

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan/kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran organisasi.²⁰

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antar motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare dengan nilai $p = 0,01$, ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare dengan nilai $p = 0,02$ dan ada hubungan antara masa kerja

dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare dengan nilai $\rho = 0,036$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan kepada instansi untuk lebih meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui peningkatan motivasi kerja melalui peningkatan sarana dan prasarana

tempat kerja, peningkatan kinerja tenaga kesehatan dapat dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja dengan pemberian insentif sesuai dengan beban kerja dan diharapkan pada instansi lebih meningkatkan pengalaman kerja tenaga kesehatan melalui pelatihan-pelatihan terkait dengan bidang tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sulaeman, Endang Sutisna. Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2009.
2. Departemen Kesehatan RI. Manajemen Puskesmas. Penerbit Depkes RI. Jakarta; 2000.
3. Mangkunegara AAAP. Standarisasi Pengukuran Kinerja Tenaga Pelayanan Kesehatan. Penerbit: Refikaditama. Bandung; 2012.
4. Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama; 2013.
5. Simanjuntak, Payaman J. Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI; 2015.
6. Long, B. C. Perawatan Medikal Bedah. Volume 1. (Terjemahan). Yayasan Ikatan Alumni Pendidikan Keperawatan Pajajaran: Bandung; 2015.
7. Kindangen, E. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Talawaan Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara. Skripsi. Tidak diterbitkan. Manado: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi; 2013.
8. Kusumawati, Ratna. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis; 2008: III.
9. Khasanah, Rusdiana. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta; 2015.
10. Notoatmodjo, S. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2007.
11. Hasmoko, Vensi E. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMCK) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang Tahun 2008. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro; 2008.
12. Rohayati. Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Sikap Pelayanan Kepada Pasien Di RSUD. Pirngadi. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan; 2003.

13. Fitriani A. Gambaran Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Salewang Kab. Maros [Skripsi]. Makassar: STIK Tamalate; 2010.
14. As'ad A, Sidin IA, Kapalawi I. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS*, Makassar; 2013.
15. Yanidrawati K, Susilaningsih S, Somantri I. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. *Jurnal Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran*; 2013.
16. Siagian, Sondang P. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta; 2004.
17. Hariza. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Bangkinang Kabupaten Kampar. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau; 2013.
18. Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, cetakan Pertama. Penerbit: Refikaditama, Bandung; 2008.
19. Usman, U. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmaslapadde Kota Parepare. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 12(1), 21-28.
20. Ilyas Y. Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. Depok; 2001.
21. Heidining D. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2008.

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Karakteristik Responden	(f)	(%)
Kelompok Umur (Tahun)		
20-25 tahun	8	9,5
26-30 tahun	33	39,3
31-35 tahun	18	21,4
36-40 tahun	6	7,1
>40	19	22,6
Jenis Kelamin		
Perempuan	79	94,0
Laki-laki	5	6,0
Tingkat pendidikan		
S1	43	51,2
DIV	18	21,4
D III	22	26,2
SMA	1	1,2
Total	84	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	(f)	(%)
<1 tahun	13	15,5
1-5 tahun	9	10,7
6-10 tahun	31	36,9
>10 tahun	31	36,9
Total	84	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel “Motivasi” di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Motivasi	(f)	(%)
Kurang	8	9,5
Baik	76	90,5
Total	84	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel “Kepuasan Kerja” di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kepuasan Kerja	(f)	(%)
Kurang	11	13,1
Baik	73	86,9
Total	53	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel “Masa Kerja”
Di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Masa Kerja	(f)	(%)
Kurang	1	1,2
Baik	83	98,8
Total	84	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel “Kinerja” di Puskesmas Lakessi
Kota Parepare

Kinerja	(f)	(%)
Kurang	3	3,6
Baik	81	96,4
Total	84	100,0

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 7. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan
di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Motivasi Kerja	Kinerja				Total		ρ
	Kurang		Baik		n	%	
	N	%	n	%			
Kurang	3	3,6	5	5,95	8	9,5	0,01
Baik	0	0,0	76	90,5	76	90,5	
Total	3	3,6	81	96,4	84	100,0	

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 8. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan
di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kepuasan Kerja	Kinerja				Total		ρ
	Kurang		Baik		n	%	
	N	%	n	%			
Kurang	3	3,6	8	9,5	11	13,1	0,02
Baik	0	0,0	73	86,9	73	86,9	
Total	3	3,6	81	96,4	84	100,0	

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 9. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan
di Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Masa Kerja	Kinerja				Total		ρ
	Kurang		Baik		n	%	
	N	%	n	%			
Kurang	1	1,2	0	0,0	1	1,2	0,036
Baik	2	2,4	81	96,4	83	98,8	
Total	3	3,6	81	96,4	84	100,0	

Sumber : Data Primer, 2018