

**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat
di Puskesmas Kota Pekalongan**

Teguh Irawan*, Ardiana Priharwanti, M. Adika Nggofur Rurrochim, Nia Dewi Amina, Neila Himayati, Nila Afida, Arini Zulfa Laila, Farah Diba Arnis Ardinar, Daffa Rifati Tsania

Email: trikuris@yahoo.co.id

Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pekalongan, Indonesia

Jln. Sriwijaya No.3 Kota Pekalongan Jawa Tengah, 51119

No.HP: 085640868784

Abstrak

Di Kota Pekalongan terdapat 14 Puskesmas dibawah naungan Dinas Kesehatan yang ditujukan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kota Pekalongan. Setiap pendorong tentunya akan memiliki metrik kinerja dan hasil/pencapaian yang berbeda. Peningkatan kinerja pegawai membantu puskesmas untuk bertahan dalam menghadapi persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan sangat penting dalam hal kepuasan layanan kesehatan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga pasien dapat mempercayai Puskem. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja petugas kesehatan masyarakat. Metode penelitian ini menggunakan survei analitik dan pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dengan frekuensi 0,008 ($\alpha=0,05$) berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja dengan frekuensi 0,064 ($\alpha=0,05$) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini membantu memberikan pengetahuan kepada masyarakat agar lebih mandiri dan meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat.

Katal kunci: motivasi; kepuasan; kinerja.

DOI:

[10.37402/jurbidhip.vol10.iss2.261](https://doi.org/10.37402/jurbidhip.vol10.iss2.261)

Riwayat artikel:

Diterima
27/6/2023

Direvisi
7/8/2023

Diterbitkan
25/8/2023

Teguh Irawan,
Ardiana Priharwanti,
M. Adika Nggofur Rurrochim,
Nia Dewi Amina,
Neila Himayati,
Nila Afida,
Arini Zulfa Laila,
Farah Diba Arnis Ardinar,
Daffa Rifati Tsania*

Abstract

In Pekalongan City there are 14 Community Health Centers under the auspices of the Health Service which are aimed at providing health services to the people in Pekalongan City. Each driver will of course have different performance metrics and results/achievements. Improving employee performance helps puskesmas to survive in the face of unstable competition. Therefore, investment in improving the quality of health services is very important in terms of health service satisfaction. This can be achieved by providing quality services so that patients can trust the Health Center. The purpose of this study was to find out how motivation and job satisfaction affect the performance of public health workers. This research method uses an analytic survey and a cross sectional approach. The results of this study indicate that motivation with a frequency of 0.008 ($\alpha=0.05$) has an effect on performance and job satisfaction with a frequency of 0.064 ($\alpha=0.05$) has no effect on performance. This research helps provide knowledge to the community to be more independent and increase the influence of motivation on the performance of public health workers.

Keywords: *motivation; satisfaction; performance.*

1. Pendahuluan

Kesehatan merupakan hak semua penduduk, sehingga ditetapkan target dan sasaran pembangunan kesehatan. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut 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.⁽¹⁾ Salah satu fungsi puskesmas adalah sebagai pelayanan kesehatan lapisan pertama, hal ini berarti puskesmas merupakan pusat pelayanan kesehatan yang memiliki peranan cukup besar di bidang kesehatan karena dapat menjadi ujung tombak dalam pembangunan kesehatan. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelayanan puskesmas adalah dengan cara melaksanakan pengukuran tenaga kesehatan masyarakat di puskesmas.⁽²⁾

Kepuasan kerja dapat mendorong tenaga kesehatan masyarakat untuk lebih giat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut penelitian Pratiwi (2018), kepuasan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.⁽³⁾

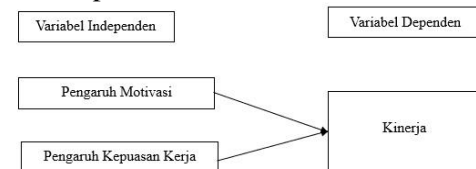
Kota Pekalongan sendiri terdapat 14 pusat pelayanan kesehatan yang dibangun untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat setempat. Setiap puskesmas pastinya memiliki pengukuran kinerja dan hasil/pencapaian yang berbeda-beda. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa

kemajuan bagi sebuah puskesmas untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan kesehatan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sangatlah penting untuk kepuasan pelayanan kesehatan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelayanan yang bermutu sehingga puskesmas dapat dipercaya oleh pasien. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau tenaga kesehatan sesuai dengan perannya di instansi. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong yang ada pada diri seorang pegawai untuk mengasah dan memperluas keterampilannya dalam bekerja dan melakukan tugas yang menjadi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan penuh rasa keikhlasan demi mencapai tujuan organisasi.⁽⁴⁾ Karena jika seorang pegawai tidak memiliki motivasi kerja maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas Kesehatan masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain secara kuantitatif dengan metode survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* menggunakan uji *person* (variable univariat) dan regresi linear (variable bivariat).^(5,6) Penelitian ini dioperasionalkan melalui 3 indikator serta dibangun diatas dua kerangka hubungan variable,

dimana motivasi dan kepuasan kerja sebagai variable independent dan kinerja sebagai variable dependen.



Grafik 1. Indikator hubungan variabel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas Kesehatan masyarakat di 14 puskesmas Kota Pekalongan sebanyak 26 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 26 orang/responden.⁽⁷⁾

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi untuk pengumpulan data primer.

Analisis data utama yang digunakan adalah analisis utama yang digunakan adalah analisis inferensial, yang bertujuan untuk menjekaskan pengaruh antara sejumlah variable penelitian.⁽⁸⁾

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan analisis dengan program software Microsoft Excel 2019 dan *Statistic Product Service and Solution* (SPSS) versi 25. Data yang diolah adalah data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah di sebar dan dijawab oleh 26 orang responden yang telah di databulasi di Microsoft Excel 2019 dan dihitung berdasarkan SPSS v. 025

Tabel 1. Uji Regresi

Variable Bivariat	Frekuensi Kinerja	Keterangan
Motivasi Kerja	0,008	Adanya pengaruh
Kepuasan Kerja	0,064	Tidak adanya pengaruh

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karena nilai sig = 0,008 < $\alpha = 0,05$ dan pada kepuasan kerja tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karena nilai sig = 0,064 > $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan uji pada penelitian ini, didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan

Dari hasil uji regresi linear didapatkan hasil adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan p value 0,008, maka H₀ ditolak. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan dari hasil uji regresi linear didapatkan hasil adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan p value 0,008, maka H₀ ditolak. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan.

Hasil penelitian ini membuktikan teori Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa Teori Herzberg berkonsentrasi pada pentingnya faktor pekerjaan internal kekuatan memotivasi

karyawan dan dengan adanya faktor pemuas yaitu penghargaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.⁽⁹⁾ Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Sulastriningsih K (2016) dan Rachman DA (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.^(10,11)

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan

Dari hasil uji regresi linear didapatkan hasil tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dengan p value 0,064, maka H0 diterima. Sehingga hipotesis berbunyi tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja petugas Kesehatan masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan.

Hasil penelitian ini tidak membuktikan teori Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.⁽⁹⁾

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rahmawati M (2020) dan penelitian Suherman (2020) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.^(12,13) Mulyana (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.⁽¹⁴⁾

Kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja petugas kesehatan, tetapi hasil studi yang lain menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja petugas kesehatan. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah terlalu banyak kepuasan kerja dapat menyebabkan

kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja, sehingga penting untuk menemukan keseimbangan antara kepuasan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.⁽¹⁵⁾

4. Kesimpulan

Pada hasil penelitian karakteristik petugas Kesehatan masyarakat di puskesmas kota Pekalongan berumur 21-30 tahun, dan didominasi perempuan, dan petugas puskesmas sudah memiliki motivasi yang baik karena mencapai frekuensi 14 (53,8%) dan kepuasan kerja yang baik juga karena mencapai frekuensi 17 (65,4%). Pada hasil penelitian ini petugas puskesmas sudah memiliki kinerja yang baik karena mencapai frekuensi 14 (53,8%). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh. Saran yang dapat peneliti sampaikan adalah tingkatan motivasi dengan penerapan *reward* dan *punishment*.

5. Daftar Pustaka

- [1] Kemenkes RI. Rencana aksi kegiatan balai teknik kesehatan lingkungan dan pengendalian penyakit (BTKLPP) kelas I manado tahun 2015-2019). Kemenkes RI. 2016.
- [2] R Putra. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Kesehatan Masyarakat di Kota Padang. J Menara Ilmu UMSB. 2023;

- [3] Pratiwi KY, Subagio H. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Pancoran Jakarta Selatan. *J FAMOUS Univ Budi Luhur*. 2018;
- [4] Novitasari N. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *J JIUB Univ Batanghari Jambi*. 2019;
- [5] S, Basuki. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra; 2016.
- [6] S, Hafni. *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia; 2021.
- [7] S, Dahlan. *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel*. Jakarta: Salemba Medika; 2010.
- [8] Kurniawan. *Analisis Data Penelitian*. Deepublish; 2020.
- [9] S Dewiyanti. Motivation hygiene theory dan dual factor theory [Internet]. Binus University. 2021. Available from: <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/>
- [10] K Sulastriningsih. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Terhadap Kinerja dalam Penerapan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Pasar Minggu. *J Akad Keperawatan Husada Karya Jaya*. 2016;
- [11] DA Rachman. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Salo Kabupaten Pinrang Tahun 2022. *J Pendidik Tambusai Fak Ilmu Pendidik Univ Pahlawan*. 2023;
- [12] M Rahmawati. Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *J Ekon*. 2020;
- [13] A Suherman. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSP Dr. M. Goenawan Partowidigo Cisarua Bogor. 2020.
- [14] Mulyana. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. 2018.
- [15] Gusriani. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017. 2018.