



Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas

Nur Qamariyah¹, Nursyamsiyah²

Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia Timur Makassar

Alamat: Jl. Monumen Emmy Saellan, Tidung, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222; Telepon: 0812-4471-3981

Koresponden penulis : nurqamariyah.abidin@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasinya dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan metode *cross sectional study*. Populasi berjumlah 55 orang, Sampel sebanyak 55 dengan tehnik purposive sampling. Pengumpulan dan pengolahan data menggunakan program computer SPSS versi 16,0 dengan menggunakan uji statistik fisher's exact test. Hasil penelitian ini adalah imbalan $p = 0,038 < 0,05$, hal ini menunjukkan tidak ada hubungan antara imbalan dengan kinerja tenaga kesehatan, hubungan rekan kerja $p = 0,004 < 0,05$ yaitu ada hubungan antara hubungan rekan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, kondisi lingkungan kerja $p = 0,000 < 0,05$ yaitu ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Simpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara imbalan dan rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Disarankan kepada pihak Puskesmas Ridge untuk lebih meningkatkan hubungan rekan kerja yang baik dan menambah sarana dan prasarana kesehatan dalam memberikan pelayanan agar tenaga kesehatan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Motivasi, Imbalan, Hubungan Rekan Kerja, Kinerja tenaga kesehatan

ABSTRAK

One of the main factors affecting health performance is their motivation in working. Motivation is a factor that encourages a person to perform a certain activity that leads to the achievement of a particular goal. The purpose of this study to determine the relationship between motivation with the performance of health personnel at Puskesmas Ridge Biak Numfor District. This research is an analytic survey research with cross sectional study method population number 55 people. Sample is 55 with purposive sampling technique. Data collection and processing using computer program SPSS version 16,0 by using fisher's exact test. The result of this research is the reward $p=0,038 < 0,005$, it show there is no relation between reward with performance of health worker, kia peer relations $p=0,004. < 0,005$ it there is a relationship between the co-worker relationship with Performance of health worker, environmental condition of $p=0,000 < 0,005$ it there is relation between work environment condition with health worker performance. Conclusion in this research is there is there is relation between reward an co-worker and condition of work environment with performance of health worker. It is suggested to the Ridge Community Health Center to further improve the relationships of good colleagues and increase health facilities and infrastructure in providing services so that health workers can improve their performance.

Keywords: *Motivasion, Rewards Coworkers Relations, Performance of Health workers*

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan keluaran (manusia berkualitas) terasa semakin meningkat dalam era pembangunan reformasi dewasa ini, dimana akan menuntut banyak peran serta sumber daya manusia yang memiliki kemauan profesional sebagai pelaksana pembangunan khususnya dibidang kesehatan.

Pemerintah Indonesia sudah membuat kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kesehatan. Kebijakan ini dikembangkan karena rendahnya status kesehatan dan terbatasnya tenaga dan sumber daya kesehatan untuk mengelola pelayanan kesehatan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang sangat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja (Depkes,2011)

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasinya dalam bekerja. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar,bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu (Edy Sutrisno,2010)

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 nasional(Sulastri, 2010)

Motivasi adalah proses pengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan, juga di artikan srbagai keadaan dalam pribadi seseorang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Sudarmanto,2010)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Iriyanti (2017) terharap kinerja perawat di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor menemukan bahwa perawat atau tenaga kesehatan yang kinerjanya baik, hanya mencapai 88,5% sedangkan sisanya 11,5 % masih golongan rendah atau SPK.

Puskesmas Ridge memiliki wilayah kerja yang cakupan pelayanan meliputi 7 kelurahan dengan jumlah tenaga kesehatan pada tahun 2015 berjumlah 43 pegawai dan pada tahun 2016 berjumlah 46 pegawai dan pada tahun 2017 jumlah tenaga kesehatan 54 pegawai dan 5 honorer. Dan yang pindah di tahun 2016 dan 2017 ada 2 pegawai dan sehingga jumlah tenaga kesehatan sebanyak 55 orang yang terdiri dari 1 Dokter Umum, 1 Dokter Gigi, 6 Kesehatan Masyarakat, 15 Bidan, 22 Perawat, 3 Perawat Gigi, 1 Sanitarian, 1 Gizi, 3 Analis Kesehatan, 1 Farmasi, Tidak Ada Rekam Medik, 1 Sopir.

Menurut data yang didapat jumlah kunjungan pasien tahun 2016 terdapat 23.821 pasien. Dengan jumlah pasien sebanyak ini membuat beban kerja pegawai semakin tinggi, sehinga ada 5 tenaga kesehatan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Untuk itu perlu upaya memotivasi pagawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

Sejauh penelusuran yang dilakukan, belum pernah ditemukan pada penelitian yang sama, namun ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan, hal ini dapat di sajikan dalam tabel berikut :

TABEL 1. KEASLIAN PENELITIAN

| No. | Nama Penelitian | Judul | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|------------------------------|--|---|--|
| 1. | Endah Ika Puji Rahayu (2010) | Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Setjonegoro Wonosobo | <i>Cross sectional</i> yaitu pengambilan data dari hasil pengisin kuesioner dilakukan dengan waktu yang sama, | Hasil pengaruh motivasi kerja mempunyai peransebesar 17,2% terhadap kinerja perawat maka |

| | | | | |
|----|-----------------------|---|--|--|
| | | | dengan subjek yang berbeda. | dimungkinkan kinerja perawat juga dipengaruhi faktor lain yaitu sebesar 82,8% di RSUD Setjonegoro Wonosobo. |
| 2. | Dewi Nurazizah (2013) | Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pdelaksanaan Peran Perawat sebagai Edukator di Ruang Rawat Inap Rsud Kajen Kab. Pekalongan | <i>Cross sectional</i> yaitudimana data yang menyangkut variabel bebas atau resiko dan variabel terikat atau variabel akibat, akan dikumpulkan dalam waktu yang sama | Sebagai besar responden memiliki mptivasi kerja yang rendah yaitu 50 responden (63,3%) dan hanya 29 responden (36,7%) yang motivasi tinggi |

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Tentang Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi , suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus di ketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta menetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (John Witmore dalam *Coaching for Perfomance* 1997 :104)

Performance dan kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila,2010:71)Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Moeheriono 2010:61)

Kinerja merupakan terjemahan dari *perfomance* yang berarti seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan menurut (Sedarmayanti 2011:260)Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (wibowo,2012)

Kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. (Hugh J.Arnold dan Daniel C. Feldamdalam Nina Lamanteggo 2012:118)Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang

diberikan oleh pemimpin (*manajemen*), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja. (Abdullah 2013:331)

b. Pengertian Tentang Tenaga Kesehatan

Tenaga Kesehatan menurut PP No. 32/1996 adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Dijelaskan bahwa ada beberapa jenis tenaga kesehatan yaitu tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan medis, dan tenaga keteknisan medis.

Tenaga-tenaga kesehatan terdiri dari :

- a. Tenaga medis meliputi dokter dan dokter gigi.
- b. Tenaga keperawatan meliputi perawat dan bidan.
- c. Tenaga farmasi meliputi apoteker, analis farmasi, dan asisten apoteker
- d. Tenaga kesehatan masyarakat meliputi epidemiologi kesehatan, entomolog kesehatan, mikrobiolog kesehatan, penyuluhan kesehatan, administrator kesehatan dan sanitarian.
- e. Tenaga gizi meliputi nutrisisionis dan dietsien.
- f. Tenaga keterampilan fisik meliputi fisioterapis, okupasiterapis, terapis wicara
- g. Tenaga keteknisan medis meliputi radiografer, teknis gigi, teknis elektromedis, analis kesehatan, refraksionis optisien, otorik prostetik, teknis transfusi dan perekam medis.

Syarat-syarat yang harus dimiliki tenaga kesehatan adalah :

1. Tenaga kesehatan wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan yang dinyatakan dengan ijazah dari lembaga pendidikan.
2. Tenaga kesehatan hanya dapat melakukan upaya kesehatan setelah tenaga kesehatan yang bersangkutan memiliki ijin dari Menteri.

Upaya pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas meliputi pelayanan kesehatan masyarakat yang esensial (*Public health essential – public goods*) karena pelayanan dasar ini harus menjadi tanggung jawab pemerintah. Semua bentuk pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas tercakup dalam program dasar atau program pokok Puskesmas. Program kesehatan dasar Puskesmas yang dikembangkan oleh era desentralisasi ini lebih disederhanakan yang meliputi program : promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, KIA termasuk KB, perbaikan gizi, pemberantasan penyakit menular (imunisasi), dan pengobatan dasar.

Karena tenaga kesehatan di puskesmas bekerja secara mandiri tanpa pengawasan atasan secara langsung, sehingga perlu dibekali suatu instrumentsederhana yang dapat mencatat semua aktivitas beban kerja dan kegiatan harian tenaga kesehatan di puskesmas. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas perlu pembinaan dan pemantauan oleh pengawas Puskesmas yang memantau semua aktivitas/kegiatan yang diharapkan dapat memotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan berdedikasi tinggi, karena hasil penilaian kinerja ini akan berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan dan keteladanan (Rae Handani, 2011)

c. Pengertian Tentang Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2012). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan ada tujuannya (Wibowo 2010 :379)

Menurut *Robert Heller* dalam buku manajemen kinerja (2012), bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Menurut *Robert Keitner* dan *Angelo Kinicki* bahwa motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Sementara itu, *Jerald Greenberg* dan *Robert A. Baron* berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2012). Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2010). Menurut Wibowo dalam buku manajemen kinerja (2012) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan pendekatan metode *Cross-Sectional Study* untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan dilihat dari imbalan, hubungan antar manusia atau rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor. Populasi adalah semua tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor yang berjumlah 55 orang. Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara imbalan, hubungan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Proses pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 9 Juli sampai 9 Agustus, dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Karakteristik umum dalam penelitian yaitu umur. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian maka diperoleh hasil yang disusun dalam bentuk tabel distribusi frekuensi disertai penjelasan mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Analisa Univariat
 - a. Karakteristik Umur

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil distribusi responden menurut kelompok umur adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur di Puskesmas Ridge Kabupate Biak Numfor

| Umur | n | % |
|--------|----|-------|
| 20-30 | 9 | 16,4 |
| 31-40 | 25 | 45,5 |
| 41-50 | 18 | 32,7 |
| 51-60 | 3 | 5,5 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa 55 perawat kelompok umur 31-40 tahun dan kelompok umur 51-60 tahun terendah sebanyak 3 (5,5%)

b. Karakteristik Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil distribusi responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Responden Menurut Jenis Kelamin di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Jenis Kelamin | n | % |
|---------------|----|-------|
| Laki-laki | 13 | 23,6 |
| Perempuan | 42 | 76,4 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa 55 perawat yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 13(23,6%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 (76,4%).

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil distribusi responden menurut pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Pendidikan Terakhir | N | % |
|---------------------|----|-------|
| SMA | 1 | 1,8 |
| DIII | 43 | 78,2 |
| S1 | 9 | 16,4 |
| S2 | 2 | 3,6 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa 55 tenaga kesehatan dengan pendidikan terakhir yang paling tertinggi DIII sebanyak 43(78,2%) sedangkan pendidikan terakhir yang paling terendah S2 sebanyak 2(3,6%)

d. Karakteristik Pekerjaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil distribusi responden menurut pekerjaan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Pekerjaan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Pekerjaan | N | % |
|----------------------|----|-------|
| Dokter | 2 | 3,6 |
| Kesehatan Masyarakat | 8 | 14,5 |
| Bidan | 15 | 27,3 |
| Perawat | 22 | 40,0 |
| Perawat Gigi | 3 | 5,5 |
| Sanitarian | 1 | 1,8 |
| Analisis Kesehatan | 3 | 5,5 |
| Sopir | 1 | 1,8 |
| Total | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 5. menunjukkan tentang pekerjaan tenaga kesehatan di puskesmas dengan data yang paling terbanyak perawat sebanyak 22(40,0)perawat sedangkan yang paling terendah sanitarian 1(1,8%) dan sopir 1(1,8%)

e. Karakteristik Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil distribusi responden menurut masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Masa Kerja | n | % |
|------------|----|-------|
| 5-10 | 13 | 23,6 |
| 11-20 | 25 | 45,5 |
| 21-30 | 16 | 29,1 |
| 31-40 | 1 | 1,8 |
| Total | 55 | 100,0 |

Sumber : Data Primer 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa masa kerja yang paling terbanyak dari 11-20 tahun dengan 25(45,5%) tenaga kesehatan dan paling terendah di tahun 31-40 tahun dengan 1(1,8%) tenaga kesehatan.

f. Karakteristik Status Perkawinan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh hasil distribusiresponden menurut status perkawinan adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Status Perkawinan | n | % |
|-------------------|----|-------|
| Belum Kawin | 6 | 10,9 |
| Kawin | 49 | 89,1 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber : Data Primer 2017

Tabel 7 menunjukkan tentang status perkawinan yang paling tertinggi kawin 49(89,1%) dan yang paling terendah belum kawin 6 (10,9%).

g. Imbalan

Tabel 8 Distribusi Responden Menurut Imbalan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Imbalan | n | % |
|---------|----|-------|
| Baik | 50 | 90,9 |
| Kurang | 5 | 9,1 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 8 menunjukkan tentang imbalan dengan jumlah responden yang baik sebanyak 50(90,9%) sedangkan jumlah responden yang kurang sebanyak 5(9,1) responden.

h. Hubungan rekan kerja

Tabel 9 Distribusi Responden Menurut Hubungan Rekan Kerja di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Hubunga rekan kerja | n | % |
|---------------------|----|-------|
| Baik | 51 | 92,7 |
| Kurang | 4 | 7,3 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 9 menunjukkan tentang hubungan rekan kerja dengan jumlah responden yang baik sebanyak 51(92,7%) sedangkan jumlah responden yang kurang sebanyak 4(7,3%) responden.

i. Kondisi lingkungan kerja

Tabel 10 Distribusi Responden Menurut kondisi lingkungan kerja di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Kondisi lingkungan kerja | n | % |
|--------------------------|----|-------|
| Baik | 50 | 90,7 |
| Kurang | 5 | 9,3 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 10 menunjukkan tentang kondisi lingkungan kerja dengan jumlah responden yang baik sebanyak 50(90,7%) sedangkan jumlah responden yang kurang sebanyak 5(9,3%) responden.

j. Kinerja tenaga kesehatan

Tabel 11 Distribusi Responden Menurut kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Kinerja tenaga kesehatan | n | % |
|--------------------------|----|-------|
| Baik | 50 | 90,9 |
| Kurang | 5 | 9,1 |
| Jumlah | 55 | 100,0 |

Sumber: Data Primer, 2017

Tabel 11 menunjukkan tentang kinerja tenaga kesehatan dengan jumlah responden yang baik sebanyak 50(90,9%) sedangkan jumlah responden yang kurang sebanyak 5(9,1) responden.

2. Analisa Bivariant

a. Hubungan antara imbalan dengan kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 12 Hubungan Antara Imbalan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Imbalan | Kinerja Tenaga Kesehatan | | | | Total | | P (Value) |
|---------|--------------------------|-------|-------------|------|-------|--------|--------------|
| | Baik | | Kurang baik | | | | |
| Baik | 48 | 87,3% | 3 | 5,5% | 51 | 92,7% | 0,037 |
| Kurang | 2 | 3,6% | 2 | 3,6% | 4 | 7,3% | |
| Total | 50 | 90,9% | 5 | 9,1% | 55 | 100,0% | |

Sumber: data Primer 2017

Tabel 12 menunjukkan bahwa imbalan bahwa dari 51 responden dengan kategori baik terhadap imbalan yang kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 48 responden (87,3%) dan kinerjanya yang kurang 3 responden (5,5%) sedangkan 4 responden pada kategori kurang sebanyak 2 responden (3,6%) dan 2 responden (3,6%) yang kurang baik.

- b. Hubungan antara rekan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 13 Hubungan antara rekan kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Hubungan Rekan Kerja | Kinerja Tenaga Kesehatan | | | | Total | | P (Value) |
|----------------------|--------------------------|-------|--------|------|-------|--------|--------------|
| | Baik | | Kurang | | | | |
| Baik | 48 | 87,3% | 2 | 3,6% | 50 | 90,7% | 0,004 |
| Kurang baik | 2 | 3,6% | 3 | 5,5% | 5 | 9,1% | |
| Total | 50 | 90,9% | 5 | 9,1% | 55 | 100,0% | |

Sumber : Data Primer 2017

Tabel 13 menunjukkan bahwa Hubungan Rekan Kerja bahwa dari 48 responden dengan kategori baik terhadap Hubungan Rekan Kerja yang kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 48 responden (87,3%) dan kinerjanya yang kurang 2 responden (3,6%) sedangkan 5 (9,1%) responden pada kategori kurang sebanyak 2 responden (3,6%) dan 2 responden (5,5%) yang kurang baik.

- c. Hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 14 Hubungan antara kondisi kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor

| Kondis Lingkungan Kerja | Kinerja Tenaga Kesehatan | | | | Total | | P (Value) |
|-------------------------|--------------------------|-------|--------|------|-------|--------|-----------|
| | Baik | | Kurang | | | | |
| Baik | 49 | 89,1% | 1 | 1,8% | 50 | 90,9% | 0,000 |
| Kurang baik | 1 | 1,8% | 4 | 7,3% | 5 | 9,1% | |
| Total | 50 | 90,9% | 5 | 9,1% | 55 | 100,0% | |

Sumber : Data Primer 2017

Tabel 14 menunjukkan bahwa Hubungan Rekan Kerja bahwa dari 49 responden dengan kategori baik terhadap Hubungan Rekan Kerja yang kinerja tenaga kesehatan baik sebanyak 49 responden (89,1%) dan kinerjanya yang kurang 1 responden (1,8%) sedangkan 5 responden pada kategori kurang sebanyak 4 responden (7,3%) dan 1 responden (1,8%) yang kurang baik.

B. Pembahasan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor diperoleh hasil bahwa kinerja tenaga kesehatan sudah baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Analisa Brivariant dengan uji statistic *chi—square* dengan tingkat signifikan 0,05 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Imbalan.

Imbalan merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian motivasi yang baik bagi sebagian orgnisasi merupakan tujuan atau menjadi perhatian utama dan penting bagi suatu instansi seperti puskesmas, dimana tenaga kesehatan yang bekerja didalamnya memerlukan adanya rangsangan sebagai dorongan dalam peningkatan kinerja. Imbalan adalah imbalan diluar gaji pokok baik dalam bentuk uang atau insentif, bonus, jasa medik, maupun dalam bentuk barang guna meningkatkan kepuasan dan kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ditemukan bahwa pendapat responden mengenai imbalan dengan kategori kurang dengan kinerja kurang baik adalah 4 responden (7,3%) dan pada responden terhadap imbalan dengan kategori cukup dengan kinerja yang baik adalah 51 responden (92,7%).

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,037 > 0,05$. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara imbalan dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini berarti imbalan akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor 2017.

Upaya dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu (Wibowo, 2012).

2. Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja adalah hubungan kerja sama di lingkungan tempat kerja dengan teman kerja dalam suatu ruangan maupun hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam bentuk komunikasi, interaksi, dukungan serta saling menghargai yang dapat memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Hasil penelitian ditemukan bahwa pendapat responden mengenai hubungan rekan kerja dengan kategori kurang baik dengan kinerja kurang baik adalah 5 responden (9,1%) dan pada responden dengan kategori baik dengan kinerja baik adalah 50 responden (90,9%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,004 > 0,05$. Hasil penelitian diatas sesuai yang dikemukakan Gde Muninjaya (1999) hubungan antar manusia yang positif dan dinamis akan dapat menumbuhkan motivasi kerja staf dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Secara praktis, bila fungsi aktuasi dapat mengembangkan hubungan antar manusia dan motivasi kerja staf berarti para pimpinan telah berhasil menggerakkan stafnya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Keith Davis “Human Relation at Work” atau hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang – orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologi, dan sosial. Dari hasil penelitian hubungan antara rekan kerja di Puskesmas Ridge terjalin dengan baik, hal ini disebabkan tenaga kesehatan saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dan terjalin hubungan persahabatan diantara tenaga kesehatan serta tercipta kerja tim yang baik dan hubungan dengan pimpinan dalam pelaksanaan program yang akan dijalankan terjalin dengan baik pula, serta pimpinan selalu dapat berkomunikasi dengan tenaga kesehatan secara baik.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Santoso Soeroso dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2003) bahwa Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dalam hal ini meliputi tempat kerja dalam keadaan bersih, penerangan yang cukup, ventilasi yang baik dan didukung oleh fasilitas kesehatan yang memadai.

Hasil penelitian ditemukan bahwa pendapat responden mengenai hubungan rekan kerja dengan kategori kurang baik dengan kinerja kurang baik adalah 5 responden (9,1%) dan pada responden dengan kategori baik dengan kinerja baik adalah 50 responden (90,9%). Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara hubungan rekan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil dari jawaban responden diperoleh bahwa, bagi yang menyatakan kondisi lingkungan kerjanya yang baik dan memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini membuktikan bahwa dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, berupa tempat kerja dalam keadaan bersih, penerangan yang cukup, kondisi ruang kerja yang menyenangkan dalam menunjang pekerjaan di Puskesmas akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini berbeda bagi mereka yang menganggap kondisi lingkungan kerjanya kurang baik karena ventilasi yang tidak baik dan tidak lengkapnya sarana dan prasarana kesehatan sehingga merasa tidak fokus terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja turut memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati 2011:2)

C. Keterbatasan Penelitian

Melalui penelitian ini, penelitian melihat adanya keterbatasan yang mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Hasil dari penelitian ini belum sangat sempurna dikarenakan masih banyak terdapat kekurangan didalamnya.

Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor dengan jumlah sampel 55 responden ini masih kurang untuk penelitian secara komunitas yang membutuhkan jumlah sampel yang besar. Serta waktu yang sangat terbatas dalam melakukan penelitian mempengaruhi jumlah sampel yang didapatkan oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Biak Numfor”. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan motivasi *imbalan* dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas ridge kabupaten biak numfor dengan nilai ($p-0,037$)
2. Ada hubungan motivasi *rekan kerja* dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas ridge kabupaten biak numfor dengan nilai ($p-0,004$)
3. Ada hubungan motivasi *kondisi lingkungan kerja* dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas ridge kabupaten biak numfor dengan nilai ($p-0,000$)

B. Saran

1. Diharapkan kepada Pimpinan Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor untuk dapat mempertahankan pemberian imbalan kepada tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge

- dimana mereka sudah merasa sangat puas dengan pemberian tersebut sehingga tenaga kesehatan dapat mempertahankan kinerja yang baik.
2. Diharapkan kepada pihak Puskesmas Ridge untuk lebih meningkatkan hubungan rekan kerja yang baik seperti selalu menciptakan suasana kerja yang baik sehingga tenaga kesehatan di Puskesmas Ridge merasa seperti sahabat bahkan saudara dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas sehingga tenaga kesehatan dapat meningkatkan kinerjanya.
 3. Diharapkan kepada pihak Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor agar menambah sarana dan prasarana kesehatan dalam memberikan pelayanan agar tenaga kesehatan dapat fokus terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyonto, 2012. *Sumber Daya Manusia (praktik Penelitian)*
- Daryani Darwis. 2014. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Segeri Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar*
- Endah, R.P.I. 2010 *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di ruang Inap RSUD Setjonegoro Wonosobo. Sekolah tinggi ilmu kesehatan 'Alsyiyah*
- Handani Rae, 2011, *Studi Tentang Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Balangnipa Kabupaten Sinjai, Skripsi tidak diterbitkan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar, Makassar.*
- Lamanteggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukuran. Jakarta: PT. Bumi Aksara*
- Muninjaya Gde, 1999, *Manajemen Kesehatan. Buku Kedokteran EGC, Jakarta*
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.*
- Nurhazizah, D. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pdelaksanaan Peran Perawat sebagai Edukator di Ruang Rawat Inap Rsud Kajen Kab. Pekalongan. Sekolah tinggi ilmu kesehatan muhammadiyah pekanjangan Rekalongan, 2013*
- Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perindom, Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.*
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetak kelima). Bandung: PT. Refika Aditama*
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*
- Sutrisni, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Kencana Prenada Media Group*
- Soeroso Santoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit, Buku Kedokteran EGC, Jakarta.*

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta*

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3), Jakarta : Rajawali Pers
Internet*

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/kinerja>(diakses 20 mei 2017)

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/kinerja>(dias=kses 20 Mei 2017)

<http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.htm?m=1>(diakses 20 mei 2017)

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html>(di akses 20 mei 2017)