

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BANGUN JAYA KABUPATEN REJANG LEBONG

Sherin Sara Shasti¹, H.S Effendi², Susilo Wulan³, Dirhan⁴
^{1,2,3,4}STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu
sherinsara932@gmail.com¹

Received: 20-03-2024

Revised: 24-03-2024

Approved: 26-03-2024

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong. Jenis penelitian ini adalah Survey Analitik dengan menggunakan desain *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas tanaga kesehatan dan non tenaga kesehatan di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Total Sampling* sebanyak 42 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan analisis univariate dan bivariate dengan uji *Chi-Square* untuk semua variable, untuk mengetahui keeratan hubungan digunakan uji statistic *Contingency Coefficient* melalui program SPSS. Hasil penelitian didapatkan dari 42 responden pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terdapat 18 (42,9%) motivasi kebutuhan fisiologis, 16 (38,1%) motivasi

kebutuhan keamanan kerja, 18 (42,9%) motivasi kebutuhan penghargaan, 17 (40,5%) motivasi kebutuhan sosial atau penerimaan dan 19 (45,2%) kinerja kurang. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kebutuhan fisiologis, motivasi kebutuhan keamanan kerja, motivasi kebutuhan penghargaan, dan motivasi kebutuhan sosial/penerimaan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong dengan kategori keeratan hubungan kuat. Hasil penelitian ini diharapkan pihak puskesmas untuk mengoptimalkan motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong.
Kata Kunci: Pegawai, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to various possible standards of work results, targets or targets or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and employee performance at the Bangun Jaya Health Center, Rejang Lebong Regency. This type of research is an analytical survey using a cross sectional design. The population in this study were all public health center employees and non-health workers at Bangun Jaya Health Center, Rejang Lebong Regency. The sampling technique in this study used a total sampling of 42 respondents. Data collection techniques using primary and secondary data. Data analysis used univariate and bivariate analysis with Chi-Square test for all variables, to determine the closeness of the relationship used the Contingency Coefficient statistical test through the SPSS program. The results obtained from 42 employee respondents at the Bangun Jaya Health Center, Rejang Lebong Regency, there were 18 (42.9%) physiological needs motivation, 16 (38.1%) job security needs motivation, 18 (42.9%) appreciation needs motivation, 17 (40.5%) motivation for social needs or acceptance and 19 (45.2%) poor performance. This study shows that there is a significant relationship between motivational physiological needs, motivational needs for job security, motivational needs for appreciation, and motivation for social/acceptance needs with employee performance at the Bangun Jaya Health Center, Rejang Lebong Regency with a strong relationship category. The results of this study are expected by the puskesmas to optimize employee motivation so that it can improve employee performance at the Bangun Jaya Health Center, Rejang Lebong Regency.

Keywords: *Employee, motivation and performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti selalu mengupayakan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia yang berperan aktif sebagai penggerak dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan otak yang dapat merencanakan serta melakukan kegiatan organisasi sehingga sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manusia dalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi erencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam konteks ini manusia memiliki arti pegawai atau sumber daya manusia dalam organisasi (Hasibuan, 2002). Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh dalam produktivitas organisasi tersebut. Termasuk sumber daya manusia di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan non kesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu organisasi salah satunya di pelayanan kesehatan tergantung pada peranan sumber daya manusia atau pegawainya (KemenkesRI, 2015).

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian atau pengkajian yang lebih mendalam, salah satu hal yang menjadi kriteria dari penilaian terhadap sumber daya manusia yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia yaitu kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, di mana selama pelaksanaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Yusuf & Budi, 2021). Menurut Mangkunegara, 2012 dalam (Ukkas. D, 2020), 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 ketepatan waktu dalam bekerja.

Berkaitan dengan kinerja pegawai, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat tercapainya sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan (Sari & Hadijah, 2016). Permasalahan kinerja pegawai masih menjadi permasalahan serius bagi banyak negara dan terjadi pula pada instansi pemerintah di Indonesia. Dalam hasil survei *Political and Economic Risk Consultancy* (2008) menunjukkan bahwa, kualitas birokrasi di Indonesia termasuk yang terburuk bersama Vietnam dan India (Rivai, 2017). Kinerja pegawai menjadi faktor yang menentukan keberhasilan dari suatu organisasi, sudah sebaiknya memberikan perhatian berupa dorongan yang lebih kepada pegawai agar mereka dapat menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik sehinggamenghasilkan *output* yang baik pula. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi

(Mangkunegara, 2017). Motivasi berasal dari kata *mevore*, yang artinya dorongan daya batin atau menggerakkan, sedangkan *to motivation* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya bagaimana cara mengarahkan daya dan potensinya agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Karlina & Rosenta, 2019).

Menurut (Wulandari & Bagia, 2020) terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja bahwa motivasi kerja memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja pegawai menuju lebih baik dan searah, yaitu jika motivasi kerja naik maka kinerja pun akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja turun maka kinerja pun akan mengalami penurunan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu saja cenderung merasakan perasaan baik didalam hatinya ketika melakukan pekerjaan sehingga memicu semangat kerja dari pegawai tersebut yang pada akhirnya juga akan berdampak positif terhadap *output* yang dihasilkan oleh organisasi di pelayanan kesehatan tersebut. Menurut Permenkes RI No.43 tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, yang selanjutnya disingkat Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Dalam penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat oleh Puskesmas, bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat (Permenkes RI, 2019). Puskesmas Bangun Jaya merupakan salah satu Puskesmas yang terletak di Kabupaten Rejang Lebong Kecamatan Bermani Ulu Raya, dengan luas wilayah kerja Puskesmas Bangun Jaya 91, 25 km² dengan jumlah penduduk 10.066 jiwa. Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong mempunyai 2 Puskesmas pembantu yaitu 1 Puskesmas pembantu Desa Transad dan 2 Puskesmas pembantu Pal VIII. Wilayah kerja Puskesmas Bangun Jaya meliputi 9 Desa, yaitu Desa Babakan Baru, Desa Bangun Jaya, Desa Air Bening, Desa Transad, Desa Tebat Tenong Luar, Desa Pal VIII, Desa Pal 100, Desa Pal VII, Desa Bandung Marga. Jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Bangun Jaya berjumlah 42 orang pegawai di Puskesmas dan Pustu yang terdiri dari 24 orang PNS, 12 Honor Daerah, 3 orang Tenaga Kontrak, dan non nakes 4 orang (Profil Puskesmas Bangun Jaya, 2021).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong bahwa pencapaian kinerja atau upaya kesehatan masih belum optimal, terlihat sebagai berikut : Pelayanan Kesehatan Pra Usia Lanjut (Usila) tercapai 105 (3,01%) dari jumlah usila yaitu 3.488 jiwa, Pelayanan Keluarga Berencana (KB) tercapai 3.932 (82,3%) dari jumlah PUS yaitu 4.776, Pelayanan imunisasi TT WUS target 80% yang tercapai 5,1%, pemberian tablet tambah darah (Fe3) target 100% yang tercapai 89,35%, pemberian kapsul vitamin A pada bayi 6-11 bulan target 100% yang tercapai 86%, pelaksanaan kesehatan gigi sekolah (UKGS) jumlah seluruh siswa yang diperiksa 572 yang perlu perawatan 53 dan yang hanya mendapat perawatan 30 siswa, pemberian ASI eksklusif pada bayi 0-6 bulan 72% dari target 100%, pemeriksaan rumah sehat di wilayah puskesmas bangun jaya sebanyak 8.589 rumah sedangkan rumah yang diperiksa dan dibina baru sebanyak 486, dan kepemilikan jamban sehat dari jumlah penduduk seluruhnya 28.094 yang mempunyai jamban diperoleh hanya 8.350 jamban sehat (Profil Puskesmas Bangun Jaya, 2021).

Berdasarkan survei awal, kinerja pegawai masih belum baik karena sebagian pegawai dalam memberikan pelayanan tidak sesuai dengan beban kerja seperti terdapat pegawai yang merangkap jabatan atau merangkap menjadi penanggung jawab program lebih dari dua program. Kemudian terkadang tugas atau target belum dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan kurang tepat waktu datang dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Dimana jam kerja Puskesmas rawat jalan dan Pustu pukul 08.00-14.00 WIB, Puskesmas rawat inap 24 jam yang dibagi 2 *shift* kerja pukul 08.00-17.00 WIB *shift* pagi dan 17.00-08.00 *shift* sore yang dimana terkadang pegawai terkena jam dinas masih banyak pegawai yang datang terlambat.

Penyebab kinerja kurang baik dipengaruhi oleh motivasi mereka yang masih rendah, baik motivasi dari yang pertama motivasi penghargaan yaitu tidak adanya penghargaan berupa pujian, sertifikat, pengakuan bagi pegawai yang berprestasi seperti pencapaian kerja pegawai yang berhasil mencapai target, pegawai yang tepat waktu dalam bekerja dan tidak ada pujian bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Kedua motivasi fisiologis yaitu kurang lengkapnya sarana prasarana di Puskesmas, cahaya pada ruang di puskesmas belum cukup baik yang bisa dilihat pada lampiran, serta gaji yang belum cukup dalam memberi pengaruh motivasi dalam bekerja. Ketiga motivasi keamanan kerja yaitu tempat kerja kurang melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerja seperti pimpinan yang tidak terlalu memperhatikan pegawai dan kurang mengawasi terhadap kerja pegawai sehingga pegawai kurang disiplin. Keempat motivasi kebutuhan sosial atau penerimaan yaitu pegawai merasa belum ada pengakuan dan penghargaan dari teman kerja seperti berhasil melakukan pekerjaan dengan baik dan dukungan yang kurang dari rekan kerja seperti memberikan suatu dorongan agar berhasil dalam melaksanakan tugas. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat survey analitik yaitu survey dengan desain penelitian ini menggunakan *Cross Sectional*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong sebanyak 42 orang yang terdiri dari PNS 24 orang, non PNS 15 orang, dan non nakes 3 orang.. Teknik pengambilan sampel secara *total sampling*. Pengumpulan data yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan dengan uji uji statistic *Chi - Square (Y2)*, untuk mengetahui keeratan hubungan digunakan uji statistic *Contingency Coefficient (C)*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari variabel yang diteliti baik *variabel independent* (motivasi) kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan atau status, dan kebutuhan sosial atau penerimaan maupun *variabel dependent* (kinerja pegawai).

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Motivasi Kebutuhan Fisiologis Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong

Motivasi Fisiologis	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	12	28,6
Baik	30	71,4
Jumlah	42	100,0

Bahwa dari 42 responden terdapat 12 orang (28,6%) dengan motivasi kebutuhan fisiologis kurang baik dan 30 orang (71,4%) dengan motivasi kebutuhan fisiologis baik.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Motivasi Kebutuhan Keamanan Kerja Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong

Motivasi Keamanan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	11	26,2
Baik	31	73,8
Jumlah	42	100,0

Bahwa dari 42 responden terdapat 11 orang (26,2%) dengan motivasi kebutuhan keamanan kerja kurang dan 31 orang (73,8%) dengan motivasi kebutuhan keamanan kerja baik.

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Motivasi Kebutuhan Penghargaan Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong

Motivasi Penghargaan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	13	31,0
Baik	29	69,0
Jumlah	42	100,0

Bahwa dari 42 responden terdapat 13 orang (31,0%) dengan motivasi kebutuhan penghargaan kurang dan 29 orang (69,0%) dengan motivasi kebutuhan penghargaan baik.

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Kebutuhan Sosial atau Penerimaan Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong

Motivasi Penghargaan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	11	26,2
Baik	31	73,8
Jumlah	42	100,0

Bahwadari 42 responden terdapat 11 orang (26,2%) dengan motivasi kebutuhan sosial atau penerimaan kurang dan 31 orang (73,8%) dengan motivasi kebutuhan sosial atau penerimaan baik.

Tabel 5.
**Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangun
Jaya Kabupaten Rejang Lebong**

Kinerja Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	12	28,6
Baik	30	71,4
Jumlah	42	100,0

Bahwa dari 42 responden terdapat 12 orang (28,6%) dengan kinerja pegawai kurang dan 30 orang (71,4%) dengan kinerja pegawai baik.

Berdasarkan hasil analisis bivariat dari 12 responden dengan motivasi kebutuhan fisiologis kurang, terdapat 11 responden dengan kinerja kurang dan 1 responden kinerja baik. Responden tersebut memiliki kinerja yang baik karena menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan selalu tepat waktu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja. Hal ini karena responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dalam memahami pekerjaan sudah cukup baik, sudah sering mengikuti pelatihan yang diberikan, beban kerja yang tidak begitu banyak, dan usia yang masih produktif dalam bekerja. Tetapi dalam segi motivasi fisiologis, responden tersebut masih kurang. Hal ini dikarenakan responden tersebut menyatakan bahwa gaji diterima terkadang diberikan tidak tepat waktu yang seharusnya 3 bulan sekali tetapi terkadang tidak sesuai. Selain itu responden merupakan pegawai honorer dimana gaji yang diberikan dirasa kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kemudian, ketika ada tugas tambahan seperti tugas yang dikerjakan diluar tugas pokok mengikuti program pemantauan jentik, program remaja, posyandu, vaksinasi, melakukan penyuluhan dan lain- lain. Pemberian insentif tidak diberikan secara konsisten dan pasti. Insentif yang dimaksud merupakan insentif uang pengganti transport yang dibayarkan setiap 3 bulan sekali. Dari sisi sarana dan prasarana, terdapat kekurangan kendaraan operasional yaitu ambulans yang dimana sebagai puskesmas rawat jalan dan rawat inap digunakan untuk merujuk pasien, kegiatan posyandu, penyuluhan serta kegiatan lainnya yang sering bertabakan. Hal ini terlihat dari karakteristik responden merupakan tenaga kerja tidak tetap atau honorer dan merupakan staf perawatan UGD dan pelaksana program kesling. Selain itu walaupun motivasi dari fisiologis kurang tetapi dari motivasi yang lain sudah cukup terpenuhi sehingga membuat kinerjanya jadi baik.

Berdasarkan analisis bivariat dari 30 responden dengan motivasi fisiologi baik, terdapat 29 responden dengan kinerja pegawai baik dan 1 responden kinerja kurang.

Hal ini karena dalam menyelesaikan tugas terkadang belum sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, tidak melakukan pekerjaan secara mandiri, dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan dan tidak selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja. Hal ini karena dari karakteristik responden memiliki pengalaman kerja yang belum cukup lama, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi sekarang yang dimana pendidikan D3 kebidanan dan baru menjadi penanggung jawab program gizi di tahun ini dimana mengikuti pelatihan belum terlalu sering. Selain itu yang membuat kinerjanya kurang karena dari segi motivasi kemandirian kerja dan penghargaan yang kurang cukup sehingga membuat kinerjanya belum terlalu baik. Dari motivasi fisiologis responden sudah merasa baik karena responden merupakan tenaga kerja PNS yang dimana gaji sudah

cukup dan sarana prasarana diruangan dia bekerja cukup baik.

Hasil uji statistik *Chi-Square (Pearson Chi-Square)* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Fisiologis Dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong. Dari hasil uji *Contingency Coefficient (C)* dapat dianalisis bahwa ada hubungan keeratan motivasi fisiologis dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,662 dengan kategori kuat. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2012) dengan judul motivasi dan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan, dengan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan dengan nilai $p = 0,006$

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Henniwati & Eliza, 2020) Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan p value = 0,012 (p value < 0,05) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan fisiologis dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020. Berdasarkan hasil analisis bivariat dari 11 responden dengan motivasi keamanan kerja kurang terdapat 10 responden dengan kinerja kurang dan 1 responden dengan kinerja pegawai baik karena dapat menyelesaikan target sesuai dengan waktu yang ditentukan, bersedia menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki seperti ketika saat jam pelayanan belum ada pasien pegawai menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan lain membuat laporan kegiatan, laporan hasil kegiatan, data, dan pekerjaan lainnya yang bisa dikerjakan pada saat adanya waktu luang tersebut. Kemudian tidak merasa terbebani dengan beban kerja dan dapat mandiri dalam bekerja. Hal ini dikarenakan usia pegawai masih terbilang masih produktif dan hanya memegang satu bidang program kerja dan sudah berstatus PNS.

Tetapi dari motivasi keamanan kerjanya kurang karena pegawai merasa tidak ada jaminan keamanan selama melaksanakan tugas, lingkungan kerja tidak kondusif karena ruangan laboratorium bergabung dengan ruangan apotek sehingga pegawai merasa kurang aman dan nyaman. Selain itu walaupun dari segi motivasi keamanan kerjanya kurang tetapi faktor dari motivasi lain sudah cukup baik. Berdasarkan analisis bivariat dari 31 orang dengan motivasi keamanan kerja baik, terdapat 29 kinerja baik dan 2 orang dengan kinerja pegawai kurang karena tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kurang menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan tugas, dalam memberikan pelayanan tidak sesuai dengan beban kerja. Hal ini karena terlihat dari karakteristik responden memegang program lebih dari satu selain itu merupakan staf perawatan dan UGD yang dimana shift kerja hanya dibagi 2 shift yaitu shift pagi dan shift sore. Kemudian tidak berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan. Hal ini karena pegawai merasa pimpinan harus memberikan arahan dan perintah terlebih dahulu terhadap apa yang harus dikerjakan, untuk meminimalisir kesalahan dalam keputusan. Dari segi motivasi keamanan kerja pegawai baik karena pegawai merasa lingkungan tempat bekerja sudah cukup aman karena responden merasa pada saat jam dinas adanya pegawai penjaga malam walaupun hanya satu.

Selain itu yang membuat kinerjanya kurang yaitu motivasi fisiologis dan penghargaan masih kurang, sehingga membuat kinerjanya juga belum cukup baik. Hasil uji statistik *Chi-Square (Pearson Chi-Square)* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi keamanan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas

Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong. Dari hasil uji *Contingency Coefficient* (C) dapat dianalisis bahwa ada hubungan keeratan motivasi keamanan kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,635 dengan kategori kuat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Kurnia (2012) bahwa terdapat hubungan antara kondisi kerja dan motivasi kerja pegawai di puskesmas, kondisi kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ziyadul (2016) Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program 77 Keselamatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan motivasi yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Anugrah, I.D, *et al*, 2013) Hasil uji statistik dengan tes chi square diperoleh nilai $p = 0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan diperoleh nilai C 0,643 (64.3%) yang berarti hubungan kuat. Berdasarkan hasil analisis bivariat dari 13 orang dengan motivasi penghargaan/status kurang terdapat 11 orang dengan kinerja pegawai kurang dan 2 orang dengan kinerja pegawai baik karena mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang dimiliki, berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini dikarenakan terlihat dari karakteristik responden memiliki masa kerja yang lama sehingga memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugasnya dan beban kerja yang tidak terlalu banyak sesuai dengan porsinya.

Motivasi penghargaan kurang karena penghargaan tidak diberikan bagi pegawai yang bepretasi atau dapat menyelesaikan target dan merasa kurang adanya pujian diberikan saat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dari faktor lain yang membuat kinerja baik yaitu motivasi fisiologis yang dimana gajinya sudah sesuai karena pegawai berstatus PNS dan motivasi kebutuhan sosial sudah cukup baik. Berdasarkan hasil analisis bivariat dari 29 orang dengan motivasi penghargaan/status baik terdapat 28 orang kinerja pegawai baik dan 1 orang kinerja pegawai kurang karena kurang bersedia menggunakan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak mandiri dalam bekerja, dan menunggu perintah dari atasan saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini karena dalam memberikan pelayanan harus terbantu oleh pegawai lain karena terlihat dari karakteristik responden merupakan penanggung jawab program surveylen dan perawat pelaksana selain itu walaupun masa kerja sudah lama akan tetapi pegawai merasa arahan dan perintah harus diberikan terlebih dahulu oleh atasan. Kemudian dari motivasi penghargaan pegawai sudah merasa cukup baik. Namun dari kebutuhan motivasi fisiologis, keamanan kerja, dan sosial pegawai belum cukup baik sehingga banyaknya motivasi yang masih kurang tersebut mempengaruhi kinerjanya yang juga kurang. Hasil uji statistik *Chi-Square* (*Pearson Chi-Square*) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi penghargaan/status dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong.

Dari hasil uji *Contingency Coefficient* (C) dapat dianalisis bahwa ada hubungan keeratan motivasi penghargaan/status dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,639 dengan kategori kuat. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Amelia, 2009) yang melakukan

penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan pasien gangguan jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan, dan menyimpulkan bahwa variabel pengakuan berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p = 0,012$). Bahwa penghargaan, pengakuan, atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fergie *et al*, 2015) pada perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan dengan kinerja perawat, hal yang menyebabkan penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah terletak pada kekuatan penghargaan itu sendiri yang sangat efektif sebagai motivator perawat dalam bekerja karena kekuatan untuk memotivasi kebutuhan melalui pemberian penghargaan tidak lama. Penghargaan akan semakin kuat memotivasi perawat seiring dengan perjalanan perawat dalam mengembangkan dirinya dan dapat mempengaruhi persepsi individu terkait pemenuhan aspek-aspek motivasi yang bersumber dari penghargaan. Berdasarkan hasil analisis bivariat dari 11 orang dengan motivasi kebutuhan sosial/penerimaan kurang terdapat 10 orang dengan kinerja pegawai kurang dan 1 orang kinerja baik karena dalam menyelesaikan tugas atau target sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, menyelesaikan tugas dengan keterampilan yang dimiliki, beban kerja yang sesuai karena tidak terlalu banyak memegang program, melakukan pekerjaan secara mandiri, dan menyelesaikan pekerjaan berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan. Hal ini karena terlihat dari karakteristik responden tersebut memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu 6 tahun sehingga sudah banyak memiliki pengalaman dan keterampilan yang baik dalam memahami atau menyelesaikan pekerjaan. Kemudian dari sisi usia, responden ini masih produktif dalam bekerja sehari-hari.

Motivasi kebutuhan sosial/ penerimaan kurang karena kurang mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini berdasarkan wawancara melalui kuesioner ke responden, bahwa pegawai merasa kurang dihargai karena hanya pegawai honorer. Kemudian hubungan kerja dan dukungan antara responden tersebut dengan pegawai yang lain kurang terjalin dengan baik seperti diberikan dorongan untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian interaksi antara satu dengan yang lain dan saling menghormati. Hal ini dikarenakan terkadang terdapat perbedaan pendapat dengan pegawai yang lain, karena walaupun ia hanya pegawai honorer, ia merasa memiliki kemampuan yang cukup dibandingkan pegawai yang lain. Selain itu responden juga merasa kurangnya dukungan dari pegawai yang lain karena tidak adanya pengakuan atau penghargaan secara sosial kepadanya. Akan hal ini pekerjaan tetap dilaksanakan tanpa harus terpengaruh dengan adanya kondisi hubungan rekan kerja yang kurang baik Namun secara keseluruhan, walaupun motivasi kebutuhan sosial/penerimaannya kurang baik, tidak membuat kinerja responden tersebut menjadi kurang karena dilihat dari sisi motivasi yang lain sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil analisis bivariat dari 31 orang dengan motivasi kebutuhan sosial/penerimaan baik terdapat 29 orang kinerja pegawai baik dan 2 kinerja pegawai kurang. Dilihat dari sisi kinerja, responden tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas atau target sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan dalam memberikan pelayanan belum sesuai dengan beban kerja yang diharapkan. Ini di dapat dari hasil kuisisioner masing-masing responden. Berdasarkan karakteristik responden, masing-masing responden memiliki tanggung jawab kerja yang banyak dan ada yang tidak

sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan pengalaman kerja yang belum terlalu lama dalam bidang tersebut.

Sehingga inilah yang menyebabkan kinerja responden tersebut kurang baik karena responden merasa dengan beban kerja yang banyak, responden merasa sulit untuk menyelesaikan target kerja dengan tepat waktu serta memberikan pelayanan. Dilihat dari motivasi yang lain juga ada beberapa yang kurang. Responden 1 kurang dari sisi motivasi keamanan kerja dan motivasi penghargaan/status. Responden 2 kurang dari sisi motivasi fisiologis dan motivasi penghargaan/status. Tetapi dari sisi motivasi kebutuhan sosial/penerimaan, ke 2 responden sudah cukup baik. Ini dikarenakan responden merasa dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dan hubungan kerja sesama pegawai terjalin baik. Terlihat dari masing-masing responden sering terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh puskesmas karena program kerjanya banyak yang terlibat langsung dengan masyarakat. Dari 2 responden diketahui bahwa motivasi kebutuhan sosial/penerimaan baik, namun kinerja kurang karena motivasi dari sisi motivasi yang lain juga belum terpenuhi atau cukup baik. Hasil uji statistik *Chi-Square* (Pearson *Chi-Square*) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kebutuhan sosial/ penerimaan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong. Dari hasil uji *Contingency Coefficient* (C) dapat dianalisis bahwa ada hubungan keeratan motivasi kebutuhan sosial/penerimaan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,635 dengan kategori kuat. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Henniwati & Eliza, 2020).

Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 30 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi rendah berdasarkan kebutuhan sosial terdapat 20 % memiliki kinerja kurang baik dan 17 % memiliki kinerja baik. Dari 48 orang perawat pelaksana yang memiliki motivasi tinggi berdasarkan kebutuhan sosial terdapat 33 % memiliki kinerja baik dan 28 % memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai p value = 0,008 (p value < 0,05) artinya terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yonanda *etal*, 2016) Kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi kebutuhan sosial maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah kebutuhan sosial akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja. Variabel kebutuhan sosial memberikan pengaruh sebesar 20,8%. Koefisien regresi kebutuhan sosial (b_3) sebesar 0,208, menunjukkan besarnya pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kebutuhan sosial berpengaruh searah terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan kebutuhan sosial akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dari hasil ke empat hubungan motivasi dengan kinerja pegawai, terdapat 11 responden memiliki motivasi fisiologis yang kurang dan kinerja kurang. 10 responden memiliki motivasi keamanan kerja kurang dan kinerja kurang. 11 responden memiliki motivasi penghargaan kurang dan kinerja kurang. 10 responden memiliki motivasi kebutuhan sosial/penerimaan kurang dan kinerja kurang. Dapat dilihat dari hasil tersebut kinerja kurang terbanyak yaitu kurangnya motivasi dari sisi fisiologis dan penghargaan. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar pegawai yaitu pegawai honorer

dan kontrak yang motivasi fisiologis dan penghargaannya kurang. Dengan kurangnya dari sisi gaji yang didapat serta kurangnya penghargaan yang diberikan baik dari atasan maupun instansi, ini merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kinerja pegawai. Banyak beranggapan dengan gaji yang sedikit membuat mereka kurang berinisiatif dalam melakukan tugas-tugas tambahan, karena mereka merasa percuma apabila melakukan tugas lebih tetapi pendapatan tidak bertambah, serta insentif juga tidak selalu diberikan. Sangat berbeda jika dibandingkan dengan pegawai yang berstatus PNS, mereka diberikan gaji yang cukup serta insentif yang jelas dari pemerintah. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan serta tugas tambahan, seharusnya dilakukan secara baik dan tidak banyak mengeluh. Kemudian untuk motivasi keamanan kerja dan kebutuhan sosial/penerimaan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar kurangnya motivasi keamanan kerja disebabkan oleh jaminan keamanan yang kurang, jaminan yang diharapkan masih kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai karena kurang terasa aman dan nyaman dalam bekerja. Motivasi kebutuhan sosial/penerimaan yang kurang juga berpengaruh ke kinerja. Disini terlihat dari sebagian besar responden merasa hubungan antar pegawai kurang terjalin cukup baik. Kurangnya penghargaan atau pengakuan dari sesama rekan kerja cukup mempengaruhi dalam kinerja karena setiap pegawai apabila merasa sudah dihargai dan diakui kinerjanya baik mereka akan merasa kinerjanya tersebut harus ditingkatkan kembali agar terus mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari sesama rekan kerjanya tersebut.

KESIMPULAN

Bahwa 1) Dari 42 Responden Motivasi Fisiologis, terdapat 12 orang (28,6%) dengan motivasi fisiologis pegawai kurang baik dan 30 orang (71,4%) dengan motivasi fisiologis pegawai baik. 2) Dari 42 Responden Motivasi Keamanan Kerja terdapat 11 orang (26,2%) dengan motivasi keamanan kerja kurang dan 31 orang (73,8%) dengan motivasi keamanan kerja baik 3) Dari 42 Responden Motivasi Penghargaan/Status terdapat 13 orang (31,0%) dengan motivasi. 4) penghargaan kurang dan 29 orang (69,0%) dengan motivasi penghargaan baik. 5) Dari 42 Responden Motivasi Kebutuhan Sosial/Penerimaan terdapat 11 orang (26,2%) dengan motivasi kebutuhan sosial atau penerimaan kurang dan 31 orang (73,8%) dengan motivasi kebutuhan sosial atau penerimaan baik. 6) Dari 42 Responden Kinerja terdapat 12 orang (28,6%) dengan kinerja pegawai kurang dan 30 orang (71,4%) dengan kinerja pegawai baik. 7) Ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Motivasi Fisiologis dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,662 dengan kategori kuat. 8) Ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Motivasi Keamanan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,635 dengan kategori kuat. 9) Ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Motivasi Penghargaan/Status dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,639 dengan kategori kuat. 10) Ada Hubungan yang signifikan antara Hubungan Motivasi Kebutuhan Sosial/Penerimaan di Puskesmas Bangun Jaya Kabupaten Rejang Lebong terlihat dari nilai C didapat sebesar 0,635 dengan kategori kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Melia, R. (2009). *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Perawat dalam Asuhan Keperawatan Pasien Gangguan Jiwa di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara, Medan*. Majalah Kedokteran Nusantara, Volume 42, No. 1, Maret 2009, 8-13.

- Anugrah, I. D, Muh. Yusran Amir, & Balqis. (2013). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batua KecamatanManggala Kota Makasar.*
- Anugrah, I. D, Muh. Yusran Amir, & Balqis. (2013). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batua KecamatanManggala Kota Makasar.*
- Fergie M. Mandagi, Jootje M. L. Umboh, & Joy A. M. Rattu. (2015). *Analisis Faktor-FaktorYang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.* Jurnal e-Biomedik (eBm), Volume 3, Nomor 3.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen (Dasar, Pengertian, Dan Masalah) Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henniwati, H., & Eliza, E. (2020). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman.* Jurnal Kesehatan Medika Sainatika, 11(2), 123-140.
- Karlina, Eulin., dan Rosenta. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kementerian Kesehatan RI. 2015. *Profil Kesehatan Indonesia 2015 Pusat Data dan Informasi.* Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja RosdaKarya
- Permenkes, RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.* Jakarta.
- Puskesmas Bangun Jaya. (2021). *Profil Puskesmas Bangun Jaya.* Rejang Lebong
- Rahmi Kurnia, G. Y. P., Novia Delita. (2012). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016.* Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukit tinggi 8, No.1: 9.
- Rivai, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Direktorat Jaminan Sosial Uppkh Kota Bekasi* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja.* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper), Volume 1, No. 1, Hal 204-214.
- Ukkas, D. (2020). *Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota ParePare.* Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan, Volume 3, No. 3 P-ISSN: 421-431 E-ISSN: 2614-3151.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. Wayan. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas.* Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2 P-ISSN: 2685-5526.
- Yonanda, C., Susilo, H., & Arik, P. (2016). *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office).* Brawijaya University.
- Yusuf A.F., dan Budi Ilham Maliki. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ziyadul Waladi Itsalis, A. P., Ika Ruhana (2016). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Citra Gading Asritama Di Proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 41, No.1: 10.