

Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dwi Angelica Safitri¹, Dewi Mardahlia², Zulkifli Umar³

^{1,2,3} Jurusan Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Kota Samarinda Kalimantan Timur, Indonesia.

Info Artikel	ABSTRAK
<p>Sejarah Artikel: Diterima: Februari, 2025 Disetujui: Maret, 2025 Dipublikasi: Maret, 2025</p> <p>Kata kunci: Motivasi; Kinerja; Pegawai</p> <p>Keywords: <i>Motivation;</i> <i>Performance; Health Workers.</i></p>	<p>Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Separi III. Tujuan utama penelitian adalah menganalisis tingkat motivasi, menilai kinerja petugas kesehatan, serta mengidentifikasi hubungan antara keduanya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan motivasi guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan desember Tahun 2024 di UPTD Puskesmas Separi III. , perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya yang terlibat dalam pelayanan kesehatan. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki peran langsung dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Jumlah petugas kesehatan yang terdaftar di UPTD Puskesmas Separi III sebanyak 45 orang. Kriteria ini meliputi petugas yang telah bekerja minimal enam bulan, karena diharapkan mereka sudah memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab mereka di puskesmas. Teknik analisis data dilakukan dengan uji spearman menggunakan komputerisasi. Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu melakukan screening pada responden yang sesuai dengan Teknik Total sampling berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan Hasil analisis korelasi antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.995 dengan p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan antara kedua variabel. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0.01 mengindikasikan bahwa pengaruh antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja petugas. Dari hasil uji Spearman, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.988, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan. Nilai p-value sebesar 0.000 (0.05) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara tingkat motivasi dan kinerja petugas kesehatan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek motivasi , seperti kepuasan kerja, penghargaan terhadap kontribusi, dan kesempatan untuk pengembangan diri, sangat berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional terhadap institusi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, Puskesmas perlu fokus pada strategi yang dapat memperkuat motivasi, seperti pengakuan atas pencapaian, peluang pengembangan karir, dan penugasan pekerjaan yang menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Puskesmas untuk meningkatkan kinerja petugas melalui pengelolaan motivasi yang tepat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.</p> <p><i>the influence of motivation on the performance of health workers at the Separi III Health Center. The main purpose of the study was to analyze</i></p>
<p>Corresponding Author: Dwi Angelica Safitri Email: dwiangelica@gmail.com</p>	

the level of motivation, assess the performance of health workers, and identify the relationship between the two. The results of the research are expected to provide insights to increase motivation to improve the quality of public health services. This research uses a quantitative method with a correlation approach. This research was carried out in December 2024 at the UPTD Separi III Health Center. , nurses, midwives, and other health workers involved in health services. This population was chosen because they have a direct role in providing health services to the community. The number of health workers registered at the Separi III Health Center is 45 people. This criterion includes officers who have worked for at least six months, as they are expected to have adequate experience and understanding of their duties and responsibilities at the health center. The data analysis technique was carried out by spearman test using computerization. This study was conducted first to screen respondents in accordance with the Total sampling technique based on the inclusion criteria set. The results of the correlation analysis between motivation and performance of health workers showed a correlation coefficient (r) value of 0.995 with a p -value of 0.000. This shows that there is a very strong and significant correlation between the two variables. A p -value smaller than 0.01 indicates that the effect between healthcare workers' motivation and performance is statistically significant at a 99% confidence level. In other words, these results show that motivation has a very strong influence on the performance of staff. From the results of the Spearman test, a correlation value of 0.988 was obtained, which shows a very strong and positive influence between motivation and performance of health workers. A p -value of 0.000 (0.05) indicates that the relationship between the two variables is statistically significant. Thus, it can be concluded that there is a close relationship between the level of motivation and performance of health workers. The conclusion of this study is that motivation has a significant influence on the performance of health workers in UPTD Puskesmas. The results of the study show that aspects of motivation, such as job satisfaction, appreciation for contributions, and opportunities for self-development, play a significant role in increasing employee commitment. Employees who feel valued and have the opportunity to develop personally and professionally towards the institution in which they work. Therefore, health centers need to focus on strategies that can strengthen motivation, such as recognition of achievements, career development opportunities, and job assignments that are challenging but in accordance with their abilities. Thus, this study provides important insights into the.

© 2025 Dwi Angelica Safitri, Dewi Mardahlia, Zulkifli Umar
This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Berdasarkan Permenkes 43 tahun 2019 Puskesmas merupakan Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes). Fasilitas Pelayanan Kesehatan merupakan suatu tempat yang dipergunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemda serta/atau warga. Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di daerah kerjanya. Puskesmas artinya UKM tingkat pertama. UKM pada Permenkes 43 tahun 2019 terkait Puskesmas dijelaskan bahwa Upaya Kesehatan

masyarakat (UKM) merupakan setiap kegiatan agar memelihara serta menaikkan kesehatan dan mencegah serta menanggulangi timbulnya persoalan kesehatan dengan target keluarga, gerombolan, dan masyarakat. Sedangkan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) artinya suatu kegiatan serta/atau serangkaian aktivitas pelayanan kesehatan yang ditujukan pada peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan dampak penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menjadi salah satu fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat yang sangat vital di Indonesia. Sebagai unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota, Puskesmas bertanggung jawab dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya (Kemenkes, 2019).

Puskesmas dalam melaksanakan fungsinya dapat mewujudkan empat misi pembangunan kesehatan yaitu menggerakkan pembangunan kecamatan yang berwawasan pembangunan, mendorong kemandirian masyarakat dan keluarga untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok dan masyarakat serta lingkungan (Harianja, 2018).

Tenaga Kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri di bidang kesehatan dan memiliki pengetahuan serta/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang buat jenis tertentu memerlukan wewenang buat melakukan upaya kesehatan (Permenkes 83, 2009)

Menurut (Sri Suwartin, dkk 2023) kinerja ini merupakan hasil kerja yang nyata, dapat diamati, dan diukur. Kinerja dikatakan sebagai hasil (output) dari suatu proses yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi melalui sumber (input) eksklusif. Selain itu, pertunjukan juga merupakan hasil dari sejumlah proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan tunggal organisasi. dalam struktur organisasi terdapat hubungan antara kinerja individu (individual performance) dan kinerja organisasi (organizational performance) (Tsauri, 2014).

Kenaikan kinerja staf harus mempertimbangkan perubahan arah kebijakan pemerintah, serta keinginan untuk semangat reformasi yang lebih besar, untuk berbagi lebih banyak ruang gerak dan pekerjaan bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan di mana pemerintah dan aparaturnya lebih berperan. dalam bermain. sebagai fasilitator. Perubahan arah politik ini berdampak pada profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat di negara-negara lain di dunia. Sebagai permulaan, mengimplementasikan peningkatan kinerja peralatan adalah hal yang mendesak (Marsita. S. DJ Matu & Yusuf 2018).

Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi (Usman, 2009).

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas sangat penting karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan (Maga B, 2009).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 1 ayat 6 mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan (Permenkes 83, 2009).

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja tenaga kesehatan adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja, jika disiplin kerja tidak ditingkatkan maka secara langsung akan berdampak pada penurunan kinerja sehingga tujuan akhir dari organisasi tidak tercapai. Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Nur et al., 2021).

Faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali karna manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan tujuan-tujuan pribadi, bila organisasi mampu mengelola dengan baik, tenaga kerja yang memiliki motivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan. Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya petugas kesehatan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Kebutuhan akan keluaran (manusia yang berkualitas) terasa semakin meningkat dalam era pembangunan reformasi dewasa ini, dimana akan menuntut banyak peran serta sumber daya sebagai pelaksana pembangunan khususnya dibidang kesehatan (Radito, 2016).

Pencapaian kinerja yang baik tidak dapat di wujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rendahnya capaian kualitas pelayanan kesehatan dapat memberikan indikasi terhadap rendahnya kinerja petugas kesehatan untuk dapat mewujudkan tujuan penyelenggara pelayanan kesehatan. Pencapaian kinerja kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Hikmatiah et al., 2020).

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan motivasi kerja adalah terdapat pada aspek-aspek yang meliputi variabel diantaranya: upah yang adil

dan layak/pemberian insentif, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, memperhatikan lingkungan tempat kerja/tempat kerja yang baik, menciptakan persaingan yang sehat/penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi (Umyati & Sianipar, 2015).

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai (Karakteristik & Pemasar, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Mereka adalah aset berharga yang menjalankan operasional organisasi. Baik karyawan umum maupun tenaga kesehatan, keduanya merupakan SDM yang vital. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM-nya.

Adapun karakteristik sumber daya manusia dalam organisasi yaitu: kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja, ketiga karakteristik tersebut saling berkaitan dengan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Motivasi dapat dilihat dari aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Dari situlah akan tercermin kinerja yang dihasilkannya. Motivasi seseorang muncul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan motivasi juga dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dengan cara-cara tertentu (Miranda, 2019)

Motivasi adalah sifat psikologis pada manusia yang berperan penting dalam menentukan tingkat komitmen seseorang. Motivasi dapat dipahami sebagai sebuah proses yang mengarahkan intensitas, arah, dan upaya individu secara konsisten untuk mencapai suatu tujuan. Secara sederhana, motivasi berfungsi menciptakan semangat dan antusiasme kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong semangat seseorang untuk bekerja keras dengan membangkitkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku kerja, sehingga menghasilkan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja, sulit bagi pegawai untuk bekerja sama demi kepentingan organisasi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai. Sebaliknya, motivasi yang tinggi pada pegawai dapat menjadi jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya (Sutrisno, 2009).

Kebutuhan akan hasil berupa manusia berkualitas semakin meningkat di era reformasi pembangunan saat ini. Kondisi ini menuntut peran serta sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme dan tekad kuat untuk menjalankan pembangunan, terutama di sektor kesehatan. Pemerintah Indonesia telah merumuskan berbagai kebijakan terkait tenaga kesehatan. Kebijakan ini dirancang sebagai respons terhadap rendahnya tingkat kesehatan masyarakat dan keterbatasan tenaga serta sumber daya kesehatan dalam mengelola layanan kesehatan (Nur Qomariyah, 2023).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi (SETYANI, 2014).

Pemimpin setiap puskesmas harus memberikan motivasi yang baik sehingga dapat menciptakan kondisi dimana petugas kesehatan mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras. Petugas kesehatan yang mempunyai motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian setiap puskesmas dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Jika motivasi kerja tidak ditata dan ditingkatkan, maka akan menjadi penghalang dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan berdampak buruk bagi organisasi dan masyarakat luas (Noorhidayah dkk, 2023)

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu motivasi kerja dan kinerja petugas kesehatan. Motivasi kerja diukur berdasarkan tingkat dorongan internal dan eksternal yang dimiliki oleh petugas kesehatan untuk melakukan tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Dorongan ini bisa datang dari dalam diri mereka sendiri, seperti rasa tanggung jawab atau keinginan untuk membantu orang lain, maupun dari faktor eksternal, seperti insentif, penghargaan, atau fasilitas kerja. Sementara itu, kinerja petugas kesehatan diukur dari kualitas dan kuantitas pelayanan yang mereka berikan, yang mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, tingkat kehadiran, serta tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi kinerja petugas kesehatan dan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara keduanya di UPTD Puskesmas Separi III.

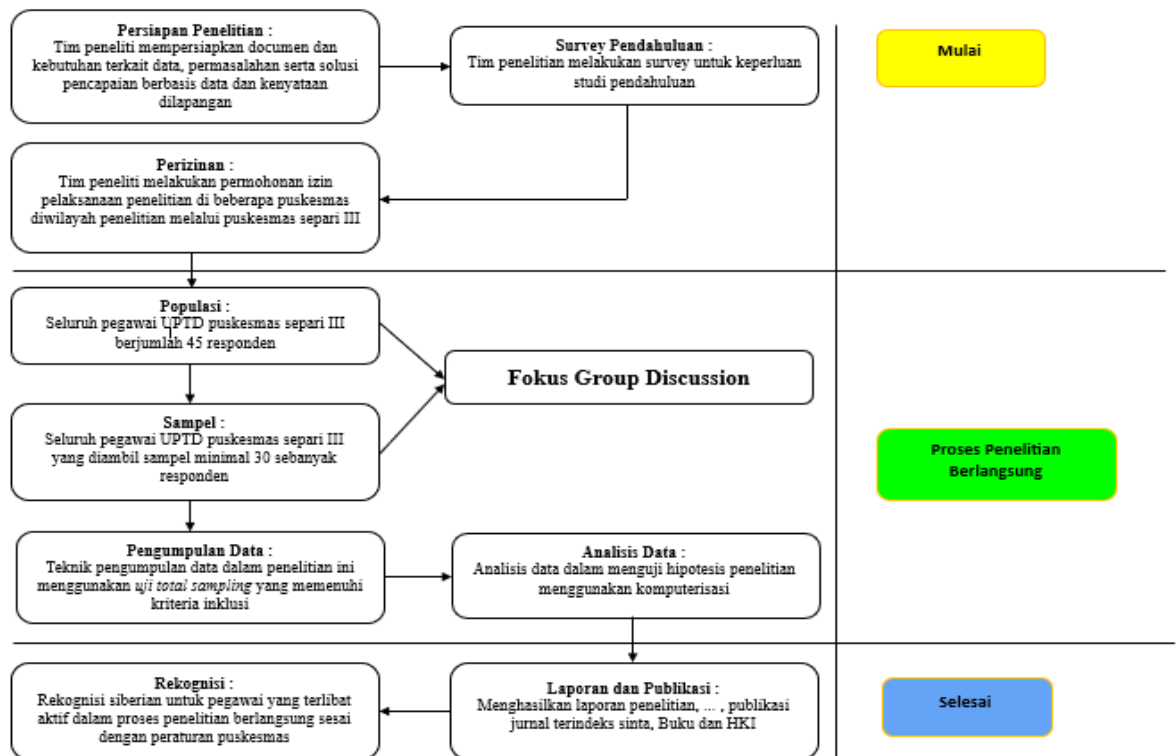
Dengan memahami pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja petugas kesehatan, diharapkan dapat ditemukan cara-cara yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana tingkat motivasi kerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui kinerja petugas kesehatan di puskesmas tersebut dan menganalisis pengaruh antara keduanya. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja petugas kesehatan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat di UPTD Puskesmas Separi III. Sebagai langkah lanjutan, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk merancang kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja petugas kesehatan, sehingga pelayanan kesehatan di puskesmas dapat semakin optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember Tahun 2024 di UPTD Puskesmas Separi III. , perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya yang terlibat dalam pelayanan kesehatan. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki peran langsung dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Jumlah petugas kesehatan yang terdaftar di UPTD Puskesmas Separi III sebanyak 45 orang. Kriteria ini meliputi petugas yang telah bekerja minimal enam bulan,

karena diharapkan mereka sudah memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab mereka di puskesmas.

Teknik analisis data dilakukan dengan uji spearman menggunakan komputerisasi. Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu melakukan screening pada responden yang sesuai dengan Teknik *Total sampling* berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan. Adapun alir penelitian sebagai berikut:



HASIL

A. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kuisisioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi kuisisioner sebagai indikator suatu variabel. Berikut disajikan tabel uji validitas dan realibtasnya, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Kinerja Petugas Kesehatan(N=40)	t hitung	t tabel 0.2638	Alpha Cronbatch >0,6
Pernyataan 1	0,791	Valid	
Pernyataan 2	0,915	Valid	
Pernyataan 3	0,921	Valid	
Pernyataan 4	0,853	Valid	
Pernyataan 5	0,811	Valid	
Pernyataan 6	0,811	Valid	
Pernyataan 7	0,827	Valid	0,964 Reliable

Pernyataan 8	0,699	Valid
Pernyataan 9	0,807	Valid
Pernyataan 10	0,674	Valid
Pernyataan 11	0,856	Valid
Pernyataan 12	0,851	Valid
Pernyataan 13	0,868	Valid
Pernyataan 14	0,851	Valid
Pernyataan 15	0,791	Valid
Pernyataan 16	0,738	Valid
Pernyataan 17	0,765	Valid

Motivasi (N=40)	t hitung > t tabel 0.2638	Alpha Cronbatch >0,6
Pernyataan 1	0,789	Valid
Pernyataan 2	0,935	Valid
Pernyataan 3	0,932	Valid
Pernyataan 4	0,862	Valid
Pernyataan 5	0,813	Valid
Pernyataan 6	0,813	Valid
Pernyataan 7	0,847	Valid
Pernyataan 8	0,721	Valid
Pernyataan 9	0,807	Valid
Pernyataan 10	0,661	Valid
Pernyataan 11	0,865	Valid
Pernyataan 12	0,848	Valid
Pernyataan 13	0,863	Valid
Pernyataan 14	0,857	Valid

Sumber : data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis data untuk variabel Kinerja Petugas Kesehatan dengan sampel sebanyak 40 responden, dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang di uji menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (0,2638), yang berarti semua pernyataan tersebut valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbatch* juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel.

Setiap pernyataan dalam kuisioner memiliki nilai t hitung yang bervariasi, dengan pernyataan ke-3 memperoleh nilai t hitung tertinggi sebesar 0,921, yang menunjukkan tingkat validitas yang sangat tinggi. Semua pernyataan yang lainnya juga valid, dengan nilai t hitung berkisar antara 0,674 hingga 0,915. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuisioner mengenai kinerja petugas kesehatan di puskesmas adalah instrumen yang valid dan reliabel untuk mengukur kinerja petugas kesehatan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel motivasi dengan sampel sebanyak 40 responden, seluruh pernyataan yang diuji menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar

dari t tabel (0,2638), yang mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi ini sangat *reliabel*.

Nilai t hitung untuk setiap pernyataan berkisaran antara 0,661 hingga 0,935, dengan pernyataan ke-2 memperoleh nilai t hitung tertinggi sebesar 0,935. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner mengenai motivasi antara kinerja petugas kesehatan di puskesmas ini valid dan reliabel untuk mengukur motivasi antara kinerja petugas kesehatan. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai motivasi antara petugas kesehatan di puskesmas separi III.

B. Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan pendidikan terakhir. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Kinerja Petugas Kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III

Karakteristik (n=45)	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Usia								
Dewasa Awal: 20-30	0	0,0%	0	0,0%	7	15,6%	7	15,6%
Dewasa akhir: 31-40	20	44,4%	0	0,0%	0	0,0%	20	44,4%
Lansia awal: 41-50	0	0,0%	18	40%	0	0,0%	18	40%
Status Pegawai								
Pegawai Tetap	40	88,9	0	0,0%	0	0,0%	40	88,9%
Pegawai Tidak Tetap	0	0,0%	0	0,0%	5	11,1%	5	11,1%
Pendidikan								
D3 Kebidanan	0	0,0%	0	0,0%	3	6,7%	3	6,7%
D3 Keperawatan	0	0,0%	8	17,8%	0	0,0%	8	17,8%
S1	34	75,6%	0	0,0%	0	0,0%	34	75,6%

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, Mayoritas Responden kelompok usia dengan jumlah 20 orang (44,4%), dan mayoritas dari mereka menunjukkan kinerja petugas kesehatan sedang , yaitu 18 orang (40%). Responden dengan status pegawai tetap mencatatkan angka terbesar, yaitu 40 orang (88,9%), di mana sebagian besar juga Responden dengan status S1 mencatatkan angka sebesar 34 orang (75,6%). Kesimpulannya, mayoritas responden yang menunjukkan kinerja petugas kesehatan sedang berasal dari berbagai kategori karakteristik, seperti usia, status kepegawaian, dan pendidikan terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa faktor usia, status kepegawaian, dan pendidikan berkontribusi terhadap tingkat kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

Pengelolaan pekerjaan yang proporsional, kebijakan pendukung kesejahteraan pegawai, serta motivasi kerja yang sesuai dengan karakteristik setiap kelompok dapat menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja petugas kesehatan, yang diukur berdasarkan dua indikator, yaitu tinggi, dan rendah. Sementara itu, variabel dependen adalah motivasi, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu baik dan tidak baik. Analisis variabel sebagai berikut:

C. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variable independent dan variable dependent, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner, Langkah berikutnya adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji analisis bivariat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

Variabel (N=45)	Std Deviation ± Mean	Min – Max	Uji Spearman's	Uji Korelasi	P Value
Motivasi	58.7778±5.60798	51.00-70.00			
Kinerja Petugas	71.27±6.56229	62.00-85.00	0,000	0.995	0.000

Sumber: Data Primer (2024).

Pada variabel kinerja petugas kesehatan, nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 71,27 dengan deviasi standar sebesar 6,56. Rentang nilai yang ditemukan berkisar antara 62,00 hingga 85,00. Sementara itu, variabel motivasi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 58,78 dengan deviasi standar 5,61, dengan rentang nilai antara 51,00 hingga 70,00. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu motivasi dan kinerja petugas kesehatan, memiliki p-value sebesar 0.000. Karena p-value lebih kecil dari 0.05, hal ini mengindikasikan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Hasil analisis korelasi antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.995 dengan p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan antara kedua variabel. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0.01 mengindikasikan bahwa pengaruh antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan signifikan secara statistik

pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja petugas. Dari hasil uji Spearman, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.988, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan kinerja petugas kesehatan. Nilai p-value sebesar 0.000 (< 0.05) mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara tingkat motivasi dan kinerja petugas kesehatan.

D. Tanggapan Responden

Kuesioner yang berfokus pada variabel Kinerja Petugas Kesehatan mencakup 17 pernyataan untuk mengevaluasi pandangan responden terhadap motivasi. Data tersebut dipaparkan untuk mengetahui seberapa sering responden memilih setiap pernyataan yang di berikan. Berikut ini terdapat tabel yang menampilkan presentase responden dari para responden. Hasil tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

No	Pernyataan	MOTIVASI									
		STS		TS		N		S		SS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	0	0	0	0	0	0	28	62.2	17	37.8
2	Jam istirahat yang diberikan oleh instansi sudah cukup	0	0	0	0	0	0	33	73.3	12	26.7
3	Hari-hari ini, saya merasa termotivasi untuk bekerja sekeras yang saya bisa	0	0	0	0	0	0	34	75.6	11	24.4
4	Sering kali saya merasa aman dalam melaksanakan pelayanan kesehatan	0	0	0	0	1	2.2	34	75.6	10	22.2
5	Instansi cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.	0	0	0	0	0	0	34	75.6	11	24.4
6	Saya merasa mempunyai banyak	0	0	0	0	0	0	34	75.6	11	24.4

	sahabat di tempat kerja ini.										
7	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah	0	0	0	0	1	2.2	34	75.6	10	22.2
8	Instansi selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.	0	0	0	0	4	8.9	33	73.3	8	17.8
9	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.	0	0	0	0	0	0	31	68.9	14	31.1
10	Saya tidak berfikir bahwa pekerjaan saya itu berharga akhir-akhir ini	0	0	5	11.1	5	11.1	27	60.0	8	17.8
11	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.	0	0	0	0	1	2.2	35	77.8	9	20.0
12	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	0	0	0	0	1	2.2	33	77.8	11	24.4
13	Tidak masalah jika saya terkadang terlambat datang untuk bekerja	0	0	0	0	3	6.7	33	73.3	9	20.0
14	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya	0	0	0	0	1	2.2	33	73.3	11	24.4
	Total	0	0	5	11.1	17	37.7	456	1698.	152	337.
					0		0		3		6
	Rata-Rata	0	0	0.3	0.79	2.2	2.69	32.5	121.3	10.8	24.1
				6		7		7	1	6	1

Sumber Data Primer 2024

Tabel 5. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel motivasi, ditemukan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek yang diukur. Rata-rata skor tanggapan responden menunjukkan bahwa mereka merasa didukung dalam lingkungan kerja. pernyataan yang paling tinggi dengan nilai sebesar 35 (77.8%) responden merasa Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat mereka lebih maju. Sedangkan pernyataan paling rendah sebesar 1 (2.2 Responden merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Tabel 6. Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Petugas Kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

No	KINERJA PETUGAS KESEHATAN
----	---------------------------

	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	17	37.8	28	62.2	0	0	0	0	0	0
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas	12	26.7	33	73.3	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh puskesmas	11	24.4	34	75.6	0	0	0	0	0	0
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan	10	22.2	34	75.6	1	2.2	0	0	0	0
5	Pengetahuan akan pekerjaan, dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	11	24.4	34	75.6	0	0	0	0	0	0
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya.	11	24.4	34	75.6	0	0	0	0	0	0
7	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.	10	22.2	34	75.6	1	2.2	0	0	0	0
8	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan puskesmas	8	17.8	33	73.3	4	8.9	0	0	0	0
9	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota petugas dipuskesmas.	14	31.1	31	68.9	0	0	0	0	0	0
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	8	17.8	27	60.0	5	11.1	5	11.1	0	0
11	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di Puskesmas.	9	20.0	35	77.8	1	2.2	0	0	0	0
12	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan	11	24.4	33	73.3	1	2.2	0	0	0	0

	lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya										
13	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	9	20.0	33	73.3	3	6.7	0	0	0	0
14	Petugas kesehatan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan.	11	24.4	33	73.3	1	2.2	0	0	0	0
15	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja.	7	15.6	37	82.2	1	2.2	0	0	0	0
16	Seluruh Petugas kesehatan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang cukup baik.	9	20.0	35	77.8	1	2.2	0	0	0	0
17	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh	9	20.0	35	77.8	1	2.2	0	0	0	0
	Total	177	393	563	1176	20	44	5	11	0	0
	Rata-Rata	10,41	23,13	33,12	73,48	1,18	2,61	0,29	0,65	0	0

Sumber Data Primer 2024

Tabel 6. Menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi dengan nilai yang sama sebesar 37 (82.2%) responden selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat pekerjaan dengan efektif dan mereka merasa atasannya memberikan kepercayaan untuk menjalankan tugas secara mandiri. Sedangkan, pernyataan paling rendah dengan nilai yang sama sebesar 1 (2.2%) responden merasa selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang di peroleh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan. mengenai pengaruh kinerja petugas kesehatan sangat relevan, terutama dalam konteks organisasi yang bergerak di sektor pelayanan kesehatan, seperti UPTD Puskesmas Separi III. Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dapat memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kinerja petugas kesehatan di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Ketika motivasi kerja diorganisir dengan baik, hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kualitas kinerja mereka, sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja adalah pemahaman yang jelas mengenai tujuan organisasi, serta penghargaan yang diberikan terhadap pencapaian individu. Lebih jauh lagi, kinerja petugas kesehatan, yang mencakup komitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, tidak hanya mempengaruhi stabilitas dalam organisasi, tetapi juga berperan penting dalam peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada

pasien. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas perlu memahami dinamika hubungan ini untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan.

Sebagian besar karyawan di UPTD Puskesmas Separi III merasa termotivasi karena mereka merasa dihargai oleh atasan, mereka juga berusaha mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan diberikan rasa kepercayaan untuk menjalankan tugas secara mandiri. Namun, ada beberapa karyawan yang merasa hanya kurang termotivasi atau bahkan tidak termotivasi. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja yang disediakan, kurangnya perhatian Puskesmas terhadap kesejahteraan karyawan, dan kurangnya komitmen dalam tugas-tugas baru yang diberikan. Selain itu, mereka merasa tidak puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa Motivasi berasal dari kata Latin "Movere," yang berarti "menggerakkan." Motivasi merupakan konstruksi multifaset yang muncul dari berbagai faktor internal dan eksternal, yang pada akhirnya menghasilkan pola pikir yang ditandai dengan keinginan dan keuletan untuk mengejar upaya tertentu. Motivasi adalah faktor penting dalam menentukan tingkat upaya individu untuk mencapai tujuan produksi unit kerja mereka dan organisasi tempat mereka berafiliasi. Orang yang termotivasi dicirikan oleh upaya substansial mereka untuk mencapai tujuan ini, sementara individu yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan upaya minimal dalam pekerjaan mereka (Utami & Yuliana, 2020).

Selanjutnya penelitian oleh Annisa Luthfi Shafira et al., (2024) dengan judul pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada puskesmas multiwihana Palembang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh tenaga kesehatan, semakin meningkat pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja seperti pemberian apresiasi, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan tenaga kesehatan di puskesmas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Andayani, 2024) menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja tenaga kesehatan dibandingkan faktor lainnya, seperti kepemimpinan, sikap, dan imbalan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh petugas kesehatan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui penghargaan, dukungan, serta sistem reward dan punishment yang adil menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Penelitian oleh Syam & Afdal, (2023) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Motivasi, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, berperan dalam meningkatkan semangat dan ketekunan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang lebih baik dalam pelayanan kesehatan. Korelasi yang kuat antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi, baik melalui penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, maupun apresiasi terhadap pencapaian

individu, dapat secara signifikan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan di Puskesmas.

Dalam konteks Puskesmas Separi III, tantangan utama untuk meningkatkan kinerja petugas adalah menciptakan lingkungan yang dapat mendukung motivasi kerja. Manajemen Puskesmas harus terus menerus meninjau dan memperbaharui strategi motivasi yang diterapkan agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang terus berkembang. Sebagai bagian dari upaya ini, manajemen Puskesmas juga harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka. Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, Puskesmas dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja petugas kesehatan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Sebagai kesimpulan, hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat erat antara motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan. Motivasi yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat turnover, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Puskesmas Separi III, dengan menerapkan strategi motivasi yang tepat, diharapkan dapat meningkatkan kinerja petugas kesehatan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberlanjutan dan peningkatan kualitas pelayanan Puskesmas. Oleh karena itu, penting bagi Puskesmas untuk terus mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan motivasi yang ada, sehingga dapat memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan setia pada organisasi dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek motivasi, seperti kepuasan kerja, penghargaan terhadap kontribusi, dan kesempatan untuk pengembangan diri, sangat berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional terhadap institusi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, Puskesmas perlu fokus pada strategi yang dapat memperkuat motivasi, seperti pengakuan atas pencapaian, peluang pengembangan karir, dan penugasan pekerjaan yang menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Puskesmas untuk meningkatkan kinerja petugas melalui pengelolaan motivasi yang tepat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, Y. (2024). Petugas Kesehatan Di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 1045–1053.

Annisa Luthfi Shafira, Zunaidah, & Nia Meitisari. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Multiwahana Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5045–5057. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1075>

Harianja, H. (2018). Perancangan Aplikasi Rawat Jalan Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (Uptd) Kesehatan Benai. *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 1(1), 8–24. <https://doi.org/10.36378/jtos.v1i1.8>

Hikmatiah, N. S., Anwary, A. Z., & Anggraeni, S. (2020). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Pelahari Tahun 2020. *Jurnal UNISKA*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/4086/>

Karakteristik, D. A. N., & Pemasar, T. (2016). Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt . Bank Rakyat Indonesia. 07(02), 95–104. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jibe/article/view/3414/4418>

Kemenkes. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat. In *permenkes* (Vol. 11, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005> %0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Marsita. S. DJ Matu. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS LAMBUNU 2 KABUPATEN PARIGI MOUTONG FACTORS. 007, 6.

Miranda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT TENGGALEMBANG KECAMATAN SINJAI BARAT KABUPATEN SINJAI.

Noorhidayah, & Elsi Setiandari Lely Octaviana. (2023). Hubungan Faktor Fisiologis, Keamanan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Petugas Kesehatan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(2), 307–313. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i2.3078>

Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 190–200.

Nur Qomariyah, N. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Program Studi Ilmu Keperawatan , Universitas Indonesia Timur Makassar kesehatan . Kebijakan ini dikembangkan karena rendahnya status kesehatan dan terbatasnya menyelesaikan tujuan yang diinginkan. 1(2), 287–300.

Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879), 2004–2006.

Permenkes 83, 2009. (2009). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2009 TENTANG KESEHATAN. In RI.

Radito, T. A. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(2), 12–25.



- SETYANI, T. B. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sri Suwartini, Rossi Suparman, Esty Febriani, L. W. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Program Perbaikan Gizi Masyarakat Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kota Cirebon Tahun 2023.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Kencana , Jakarta.
- Sutrisni,Edy, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Tsauri, S. (2014b). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In STAIN Jember Press.
- Umyati, A., & Sianipar, R. Y. (2015). Identifikasi Kinerja dengan Field Review Method berdasarkan Beban Kerja Mental Perawat dengan Metode NASA-TLX (Studi Kasus: Unit Dahlia ICU/ICCU RS. Krakatau Medika Cilegon). Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Md.
- Usman. (2009). ANALISIS KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA PUSKESMAS LAPADDE KOTA PAREPARE. JURNAL MKMI, 12(1), 21–28.
- Utami, S. T., & Yuliana, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bunda Hotel Padang. Jurnal Pendidikan Dan Keluarga, 11(02), 86.
<https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/614>