

## Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kasihan II Pada Masa Pandemi Covid-19

Hidayah Nur Annisa<sup>1</sup>, Imram Radne Rimba Putri<sup>2</sup> Raden Jaka Sarwadhmana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia

Jl. Brawijaya No. 99, Jadan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kab. Bantul

Daerah Istimewa Yogyakarta

Korespondensi E-mail: [jaka.sarwadhmana@almaata.ac.id](mailto:jaka.sarwadhmana@almaata.ac.id)

### Abstract

*Background: Puskesmas is required to provide public health service efforts and first-level individual health efforts to the maximum, and prioritize promotive and preventive efforts. In its implementation, improving the performance and motivation of health workers during the Covid-19 pandemic in puskesmas is very important to be developed, because quality services to all levels of society will not be realized if not supported by performance in providing optimal services. In connection with this, the motivation and performance of health workers is one of the factors that must be considered. This study aims to find out the motivational relationship with the level of performance of health workers in Puskesmas Kasihan II during the Covid 19 pandemic. This study uses Quantitative method that is Observational with Cross Sectional Approach. The population in this study is Puskesmas Kasihan II Health Officer with a sample number of 48 respondents. With Total Sampling Techniques. Test the statistics that Kendall Tau uses. The results showed that there is a low tightness of the relationship related to the relationship of motivation with the level of performance of health workers Puskesmas Kasihan II during the Covid-19 pandemic, where the correlation coefficient value of 0.360 with sig 0.024 (<0.05). It is known that motivational variables in the moderate category affect the performance level of health workers in the moderate category of 16 (72.7%) Respondents. Conclusion: There is a relationship between motivation and the level of performance of health workers Puskesmas Kasihan II Bantul during the Covid-19 pandemic.*

**Keyword:** Motivation, Performance, Health Workers

### Abstrak

Latar Belakang: Puskesmas dituntut untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama secara maksimal, dan lebih mengutamakan upaya promotive dan preventif. Dalam pelaksanaannya, peningkatan kinerja dan motivasi dari tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 di puskesmas sangat penting untuk dikembangkan, karena pelayanan yang bermutu kepada seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kinerja dalam pemberian pelayanan yang optimal. Sehubungan dengan hal tersebut, maka motivasi dan kinerja dari tenaga kesehatan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kasihan II pada masa pandemi Covid 19. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yang bersifat Observasional dengan Pendekatan Cross Sectional. Populasi pada penelitian ini yaitu Petugas Kesehatan Puskesmas Kasihan II dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Dengan Teknik Pengambilan Sampel Total Sampling. Uji statistik yang digunakan Kendall Tau. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya keeratan hubungan yang rendah terkait hubungan motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II pada masa Pandemi Covid-19, dimana nilai correlation coefficient sebesar 0,360 dengan sig 0,024 (<0,05). Diketahui bahwa variabel motivasi dalam kategori sedang mempengaruhi tingkat kinerja petugas kesehatan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 16 (72,7%) responden. Terdapat hubungan antara motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul pada masa pandemi Covid-19.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, Petugas Kesehatan

### PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan ialah upaya yang diselenggarakan sendiri ataupun bersama-sama dalam sesuatu organisasi buat memelihara serta meningkatkan kesehatan, menghindari serta mengobati penyakit dan memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok serta atupun warga (Depkes, 2019). Upaya kesehatan

merupakan totalitas aktivitas serta/ ataupun serangkaian aktivitas yang dicoba secara terpadu, terintegrasi serta berkesinambungan buat memelihara dan tingkatkan derajat kesehatan warga dalam wujud penangkalan penyakit, kenaikan kesehatan, penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan yang dicoba oleh pemerintah serta/ ataupun warga (Hosizah, n.d.).

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat serta upaya kesehatan perseorangan tingkatan awal, dengan lebih mengutamakan upaya promotive serta preventif, untuk menggapai derajat kesehatan warga yang setinggi-tingginya di daerah kerjanya (*PERMENKES RI No 75 Tahun 2014 Tentang PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT*, 2014).

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya ialah sumber energi, tenaga, kekuatan yang dibutuhkan untuk menciptakan daya, aktivitas, serta tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya pengetahuan, serta sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (Wirawan, 2017).

Dalam sumber daya yang baik akan menuntut kinerja yang baik pula. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, yang berakibat terhadap pelayanan kesehatan secara universal pada organisasi tempatnya bekerja, serta dampak akhir bermuara pada mutu hidup dan kesejahteraan masyarakat. Aspek yang mempengaruhi pencapaian kinerja dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Busro, 2018).

Motivasi kerja ialah suatu kehendak atau kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi, seseorang merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan hingga tercapainya efektivitas organisasi. Ketika seseorang memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja (Sulastriningsih & Novita, 2016). Oleh karena itu motivasi perlu diperhatikan, semuanya diharapkan dapat meningkatkan kinerja petugas kesehatan. Terlebih dengan melihat fenomena saat ini, dimana terjadinya pandemi yang begitu panjang sejak akhir tahun 2019 yaitu pandemi Covid-19, yang memerlukan

tenaga lebih banyak lagi dan juga motivasi agar kerjanya dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang Analisis Kinerja pada Puskesmas Lappade Kota Pare Pare oleh Usman pada tahun 2016 menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan dimana hasilnya menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja yang baik sebanyak 53 responden (66,25%) sedangkan yang memiliki motivasi tinggi, tetapi memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 3 responden (3,75%). Untuk tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kurang, tetapi memiliki kinerja baik sebanyak 16 responden (20,00%). Serta yang memiliki motivasi kurang, namun memiliki kinerja kurang baik sebanyak 8 responden (10,00%). Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh nilai  $p=0,001$  (Usman, 2016).

Hasil studi pendahuluan di Puskesmas Kasihan 2 pada tanggal 12 Januari 2021 didapatkan hasil bahwa kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kasihan 2 masih subjektif, dimana penilaian tersebut masih dilakukan oleh pihak internal puskesmas, dan belum adanya hasil penilaian objektif dari pihak eksternal puskesmas. Disisi lain karena kondisi pandemi yang semakin hari semakin meningkat sehingga tenaga yang diperlukan petugas kesehatan lebih besar daripada sebelum adanya pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kasihan II pada masa pandemi Covid-19 tahun 2021. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Hubungan Motivasi dengan Tingkat Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kasihan II pada Masa Pandemi Covid-19".

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian cross sectional. Lokasi penelitian di Puskesmas Kasihan II Bantul dan waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 Juni – 5 Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul. Teknik sampel yang digunakan dengan cara non probability sampling dan teknik pengambilannya menggunakan total sampling. Akan tetapi dari total jumlah sampel yang digunakan ternyata ada yang tidak masuk dalam kriteria responden, sehingga masuk dalam kategori eksklusi sebanyak 13 orang dari 48

orang. Jenis instrumen penelitian menggunakan kuesioner motivasi dan kinerja petugas kesehatan, uji statistik yang digunakan adalah Kendall Tau. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul. Secara lengkap karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 1**

### Distribusi Karakteristik Petugas Kesehatan Puskesmas Kasihan II

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	14,3%
	Perempuan	30	85,7%
	Jumlah	35	100%
Usia	17-25 Tahun	4	11,4%
	25-34 Tahun	13	37,2%
	35-49 Tahun	12	34,3%
	50-64 Tahun	6	17,1%
	Jumlah	35	100%
Pendidikan	S2	3	8,6%
	D4/S1	12	34,3%
	D3	18	51,4%
	SMA/K/MA	2	5,7%
	Jumlah	35	100%
Status Pegawai	PNS	24	68,6%
	Non-PNS	11	31,4%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel di atas jumlah responden yang menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah 35 responden yang terdiri dari jenis kelamin Laki-laki sebanyak 5 (14,3%) responden dan perempuan sebanyak 30 (85,7%) responden. Pada karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak yaitu petugas kesehatan yang berada pada usia 25-34 tahun sebanyak 13 (37,2%) responden dan yang paling sedikit di rentang usia 17-25 tahun sebanyak 4 (11,4%) responden.

Pada karakteristik pendidikan, mayoritas petugas kesehatan berpendidikan terakhir D3 (diploma 3) sebanyak 18 (51,4%) responden dan paling sedikit yaitu di tingkat pendidikan SMA/K/MA sebanyak 2 (5,7%) responden. Dan karakteristik responden berdasarkan status pegawai, terbanyak yaitu petugas kesehatan berstatus pekerjaan sebagai PNS sebanyak 24 (68,6%) responden, sedangkan petugas kesehatan dengan status pegawai Non-PNS sebanyak 11 (31,4%) responden.

**Tabel 2**

### Motivasi Petugas Kesehatan Puskesmas Kasihan II Pada Masa Pandemi Covid-19

Motivasi	Frekuensi	Presentase
Rendah	6	17,1%
Sedang	22	62,9%
Tinggi	7	20%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel di atas, bisa diamati bahwa motivasi petugas kesehatan di Puskesmas Kasihan II Bantul pada masa pandemi Covid-19 mayoritas memiliki motivasi yang sedang yaitu terdapat 22 (62,9%) responden dan untuk petugas kesehatan

dengan motivasi yang rendah sebanyak 6 (17,1%) responden, serta petugas kesehatan yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 7 (20%) responden.

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik, begitupun sebaliknya seseorang yang memiliki kinerja rendah akan memiliki kinerja yang kurang baik (Natasia N, Ahas L, 2014).

Penelitian Al-Hawary dan El-Fattah menyebutkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Motivasi ini terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi tersebut terdiri dari monetary incentives dan non monetary incentives, yang termasuk dalam motivasi monetary incentives yaitu pemberian upah lembur, penghargaan, dan juga tunjangan. Sedangkan yang termasuk motivasi non monetary incentives yaitu lingkungan kerja, kerjasama antar rekan kerja, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan (Al-

Hawary SIS, 2017). Penelitian lin yang dilakukan oleh Sarwadhmana dan Dwinta yang dilakukan di bagian Farmasi di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta yang menyatakan bahwa responden memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja yang di tunjukkan oleh nilai rerata mean sebesar 42,83 dengan nilai minimum dan maksimum 28,00-6,00 dan standar deviasi sebesar 7,80 (Raden Jaka Sarwadhmana dan Eliza Dwinta, 2020).

Berdasarkan beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden. Masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi responden, sehingga kinerja yang dimiliki responden dalam kategori sedang. Faktor yang kurang mempengaruhi motivasi responden yaitu faktor penghargaan. Sedangkan untuk faktor yang paling mempengaruhi kinerja responden yaitu faktor aktualisasi diri.

**Tabel 3**  
**Tingkat Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul**  
**Pada Masa Pandemi Covid-19**

Motivasi	Frekuensi	Presentase
Rendah	3	8,6%
Sedang	22	62,9%
Tinggi	10	28,5%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer 2021*

Dari tabel diatas, bisa diamati bahwa tingkat kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kasihan II Bantul pada masa pandemi Covid-19 mayoritas memiliki motivasi yang sedang yaitu terdapat 22 (62,9%) responden dan untuk petugas kesehatan dengan tingkat kinerja yang rendah sebanyak 3 (8,6%) responden, serta petugas kesehatan yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 10 (28,5%) responden. Indikator dari kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap, kerjasama team, dan komunikasi dengan rekan kerja.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi atau pelakunya, bentuknya dapat bersifat tangible dan intangible, tergantung kepada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil dan outcome. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan puskesmas. Untuk itu kinerja karyawan

perlu mendapat perhatian dari puskesmas (Arifin ZM, 2011).

Penelitian Noor, dkk menyatakan bahwa kinerja dari petugas kesehatan dikatakan baik yaitu sebanyak 83,7%. Kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerja, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat (Noor Syifa Hikmatiah, Akhmad Zacky Anwary, 2020). Dari beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden, masih ada beberapa petugas kesehatan yang tidak menjalankan tugasnya sehingga kinerjanya kurang maksimal, seperti halnya kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan, pemebrian ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kurangnya standar pencapaian/target yang harus diselesaikan, dan menghadiri pertemuan dengan rekan kerja untuk kepentingan puskesmas juga masih kurang.

Berdasarkan beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden. Masih ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja responden, sehingga kinerja yang dimiliki responden dalam kategori sedang. Faktor yang kurang mempengaruhi kinerja responden yaitu faktor

ketepatan waktu. Sedangkan untuk faktor yang paling mempengaruhi kinerja responden yaitu faktor kualitas kerja.

**Tabel 4**  
**Hubungan Motivasi dengan Tingkat Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul pada Masa Pandemi Covid-19**

Motivasi	Tingkat Kinerja			Total	P Value
	Tinggi	Sedang	Rendah		
Tinggi	4 (57,1%)	3 (42,9%)	0 (0,0%)	7 (20,0%)	0,024
Sedang	5 (22,7%)	16 (72,7%)	1 (4,5%)	22 (62,9%)	
Rendah	1 (16,7%)	3 (50,0%)	2 (33,3%)	6 (17.1%)	
<b>Jumlah</b>	<b>10 (28,6%)</b>	<b>22 (62,9%)</b>	<b>3 (8,6%)</b>	<b>35 (100%)</b>	

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat kinerja petugas kesehatan dalam kategori sedang sebanyak 16 (72,7%), kategori rendah sebanyak 2 (33,3%), dan untuk kategori tinggi sebanyak 4 (57,1%) responden.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai keeratan hubungan sebesar 0,360 yang menunjukkan keeratan hubungan antara motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan dalam kategori rendah. Hasil uji statistik juga diperoleh nilai p value 0,024 ( $p < 0,05$ ) dimana nilai sig. 0,024 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 dengan arah korelasi positif yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada hubungan antara motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul pada Masa Pandemi Covid-19.

Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan insensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Secara sederhana motivasi menciptakan semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Apabila motivasi seseorang tinggi, maka dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Noor Syifa Hikmatiah, Akhmad Zacky Anwary, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi yang baik dapat pula menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang optimal sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika kinerja menurun akan menghambat suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu,

motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja (A.A Anwar Prabu, 2016).

Penelitian ini didukung dengan penelitian Masnah, dkk dimana menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan tingkat kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare dengan nilai p value sebesar 0,01 ( $p < 0,05$ ) dimana nilai p value 0,01 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 (Masnah, Abidin, 2020). Penelitian lain dari Hedi, dkk juga menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai p value sebesar 0,017 ( $p < 0,05$ ) dimana diartikan bahwa nilai p value 0,017 lebih kecil dari sig. 0,05 (Hedi Teja Hendrian, Saryomo, 2019). Oleh karena itu, pemberian motivasi kepada petugas kesehatan sangatlah penting, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan agar menunjang tujuan organisasi yang dituju.

## **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil analisis, kesimpulan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik responden di Puskesmas Kasihan II Bantul sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden dengan rentang usia 25-34 tahun sebanyak 13 responden, dengan tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 18 responden, dan dengan status kepegawaian mayoritas PNS sebanyak 24 responden.

2. Motivasi petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul pada Masa Pandemi Covid-19 sebagian besar memiliki motivasi yang sedang. Hal ini dikarenakan rendahnya penghargaan yang diberikan oleh Puskesmas terhadap petugas kesehatan. Akan tetapi terdapat dari penelitian yang dilakukan ada faktor lain yang sangat mempengaruhi motivasi petugas kesehatan yaitu aktualisasi diri, dimana petugas kesehatan memiliki hubungan kerja yang baik dengan petugas kesehatan lainnya.
3. Tingkat kinerja petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul pada masa pandemi Covid-19 sebagian besar memiliki tingkat kinerja yang sedang. Hal ini dikarenakan rendahnya ketepatan waktu, dimana kurang disiplinnya petugas kesehatan dalam waktu kerja yang diberikan oleh Puskesmas Kasihan II Bantul seperti halnya masih ada beberapa petugas kesehatan yang datang terlambat dan juga menunda-nunda pekerjaan. Akan tetapi dari penelitian yang dilakukan jika melihat dari kualitas kerja yang dilakukan oleh petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II sudah baik, dimana petugas kesehatan memiliki komitmen dan loyalitas yang baik.
4. Terdapat hubungan antara motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan Puskesmas Kasihan II Bantul pada masa pandemi Covid-19. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik Kendall Tau yang diperoleh nilai  $p$  value 0,024 ( $p < 0,05$ ) serta nilai keeratan sebesar 0,360 dengan arah korelasi positif yang artinya keeratan hubungannya dalam kategori rendah.

### **Implikasi**

Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah Puskesmas Kasihan II perlu memberikan motivasi terhadap petugas kesehatan baik yang berstatus pegawai PNS maupun pegawai Non-PNS. Hal ini bisa dilakukan dengan adanya monitoring terhadap petugas kesehatan agar bisa dievaluasi dalam pemberian motivasi.

Motivasi yang diberikan lebih menekankan kepada penghargaan (*reward*) sebagai bentuk apresiasi petugas kesehatan karena telah memberikan tenaga dan waktunya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Kasihan II.

Dengan melihat kondisi saat ini di Indonesia, dimana terdapat kasus pandemi Covid-19 yang belum usai sampai saat ini, motivasi sangatlah diperlukan guna menambah semangat petugas kesehatan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi yang sesuai kebutuhan akan berdampak positif dalam pekerjaan petugas kesehatan yang dilakukan, sehingga berdampak meningkatnya kinerja petugas kesehatan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

Selain itu, Puskesmas Kasihan II juga sebaiknya mengevaluasi mengenai ketepatan waktu petugas kesehatan dalam bekerja, dengan menerapkan *monitoring* dan *evaluation* terhadap pekerjaan petugas kesehatan, sehingga sistem pekerjaan dapat dibenahi agar lebih efektif dan efisien untuk kedepannya. Dengan demikian kinerja petugas kesehatan juga lebih baik lagi.

### **Saran**

#### **1. Bagi Puskesmas**

Bagi Puskesmas Kasihan II Bantul diharapkan lebih meningkatkan lagi dalam pemberian motivasi petugas kesehatan sehingga tingkat kinerja petugas kesehatan lebih tinggi lagi, terlebih dalam hal pemberian penghargaan dan tingkat kedisiplinan petugas kesehatan.

#### **2. Bagi Instansi Universitas Alma Ata**

Karya tulis ilmiah ini dapat digunakan sebagai sumber bacaan atau referensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan administrasi rumah sakit terkhusus yang berkaitan dengan hubungan motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan puskesmas pada masa pandemi *Covid-19*.

#### **3. Bagi Penulis**

Diharapkan dengan hasil ini kedepannya peneliti dapat memahami, menerapkan dan merekomendasikan di lingkungan puskesmas khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan tingkat kinerja petugas kesehatan puskesmas.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu peneliti selanjutnya dalam melaksanakan penelitian terkait hubungan motivasi dengan tingkat kinerja petugas kesehatan di puskesmas pada masa pandemi Covid-19. Dan dapat dijadikan sebagai data dasar yang dapat dikembangkan menjadi penelitian yang lebih baik dengan melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi ataupun kinerja petugas kesehatan di Puskesmas pada masa pandemic Covid-19.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepa Universitas Alma Ata Yogyakarta, dosen pembimbing, kedua orang tua, dan seluruh pihak-pihak serta seluruh teman-teman yang telah membantu dan memberikan pengarahan untuk jalannya penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Al-Hawary SIS, E.-F. B. N. (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospital in Jordan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(2), 54–63.
- Arifin ZM. (2011). *Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ciawi*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Prenadamedia Group.
- Depkes. (2019). *Pelayanan Kesehatan*.
- Hedi Teja Hendrian, Saryomo, A. S. (2019). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. *Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya*, 1(2), 1–5.
- Hosizah. (n.d.). *kumpulan peraturan perundangan rekam medis dan informasi kesehatan (manajemen informasi kesehatan)*.
- Masnah, Abidin, D. U. (2020). Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Universitas Muhammadiyah Parepare*, 3(3), 421–431.
- Natasia N, Ahas L, J. K. (2014). Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pelaksana SOP Asuhan Keperawatan di ICU-ICU RSUD Gambiran Kota Kediri. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 21–25.
- Noor Syifa Hikmatiah, Akhmad Zacky Anwary, S. A. (2020). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Pelaihari. *Universitas Islam Kalimantan. PERMENKES RI No 75 Tahun 2014 tentang PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT*. (2014).
- Raden Jaka Sarwadhmana dan Eliza Dwinta. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Farmasi PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 3(1).
- Radne Rimba Putri, I., & Maria Rosa, E. (2016). Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 3(2), 82. [https://doi.org/10.21927/jnki.2015.3\(2\).82-90](https://doi.org/10.21927/jnki.2015.3(2).82-90)
- Sulastriningsih, K., & Novita, A. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Terhadap Kinerja dalam Penerapan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit di Puskesmas Pasar Minggu. *Kemampuan Dan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan*, 2.
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*, 12(1), 21–28. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/download/549/374.PDF>
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.