

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS  
TAMMERO'DO SENDANA TAHUN 2024**



**SKIRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan (S.Kes)

**NOVITA PURNAMASARI**

**B0520524**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
2023-2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Proposal dengan Judul:

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVSI KERJA TENAGA  
KESEHATAN DI PUSKESMAS TAMMERO'DO SENDANA**

**TAHUN 2024**

Yang diujikan Oleh:

**NOVITA PURNAMASARI**

**B0520524**

Telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan dewan penguji sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Kesehatan pada Program Studi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

**Pembimbing 1**

**Nurgadima Achmad D,SKM.,M.KKK**

**Pembimbing 2**

**Rizky Maharja,SKM.,M.KK**

**Mengetahui:**

**Ketua Program Studi S1 Administrasi**



**Muh. Hossain Mubarak,SKM.,M.Kes**

**Nidn.0912048903**

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Skripsi dengan judul :

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TAMMERO'DO SENDANA**

Telah Ditetapkan Didepan Tim Penguji Skripsi Pada Tanggal, Dan Di Nyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes)  
Pada Program Studi S1 Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan.

Tim penguji

Penguji 1 : Heriyati S.K.M M.Kes

(.....  
*Heriyati*)

Penguji 2 : Andi Mifta Farid Panggeleng S.K.M., M.KKK

(.....  
*AMF*)

Penguji 3 : Sherly Rudianti Batter S.K.M., M.Kes

(.....  
*Sherly*)

Majene, September 2024

Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Sulawesi Barat

Dekan.



Prof. Dr. H. Muzakkir, M.Kes

## ABSTRAK

Novita Purnamasari : Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tammero'do Sendana.(Dibimbing Oleh Nurgadima Dan Rizky Maharja).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara optimal. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana. Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain studi pada penelitian ini adalah Cross sectional serta metode pengambilan sampel total sampling dengan sampel berjumlah 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai p value pengakuan orang lain terhadap motivasi kerja  $0,00 \leq 0,05$  artinya mempunyai hubungan, nilai p value prestasi  $0,02 \leq 0,05$  artinya mempunyai hubungan, nilai p value tanggung jawab  $0,02 \leq 0,05$  artinya mempunyai hubungan, nilai p value hubungan kerja  $0,01 \leq 0,05$  artinya mempunyai hubungan, nilai p value gaji  $0,03 \leq 0,05$  artinya mempunyai hubungan, nilai p value kondisi kerja  $0,00 \leq 0,05$  artinya mempunyai hubungan. variabel yang paling berhubungan terhadap motivasi kerja yaitu pengakuan orang lain dan kondisi kerja.

kata kunci: tenaga kesehatan, puskesmas, motivasi kerja

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UUD RI No. 39 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 6). Peran tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan sangatlah krusial, terutama sebagai pelaksana pelayanan. Oleh karena itu, kinerja tenaga kesehatan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan seharusnya memiliki sikap rasional. Semangat pengabdian yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, berwawasan luas, terampil, dan mampu menjaga etika profesi dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan di Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar tahun 2021, penelitian oleh Suleman (2019) menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hermawati (2020) di Kabupaten Bekasi, yang juga menemukan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian di Puskesmas Abeli Kota Kendari pada tahun 2022 menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di sana. Penelitian ini mendukung temuan Syafei (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja, di mana gaji yang sesuai dan interaksi positif dapat meningkatkan dorongan kerja, serta dukungan antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan..

Motivasi adalah faktor penting dalam menentukan seberapa besar usaha individu untuk mencapai tujuan unit kerja dan organisasi mereka. Orang yang termotivasi biasanya berusaha keras untuk mencapai tujuan ini, sedangkan individu yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan usaha minimal dalam pekerjaan mereka (Kamijan, 2021). Tujuan motivasi di tempat kerja

meliputi peningkatan moral dan kepuasan kerja karyawan, serta peningkatan Hasil kerja, dorongan disiplin, dan pengurangan ketidakhadiran, menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang positif, merangsang kreativitas dan keterlibatan, meningkatkan kesejahteraan, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mengoptimalkan efisiensi penggunaan alat.

Motivasi sebagai pendorong membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2019).

Komponen yang diperlukan adalah alat dan bahan baku untuk tugas tertentu (Suriyana, 2020; Yuniawati dkk., 2023). Motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti organisasi. Contohnya adalah kondisi kerja, hubungan kerja, dan gaji. Jika motivasi ekstrinsik ini terpenuhi, individu akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka (Kurniawanto dan Rahmadi, 2022).

Ada beberapa penelitian yang membahas tentang motivasi tenaga kesehatan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, karena antusiasme dalam bekerja diperlukan. Penelitian ini sejalan dengan Retni (2022) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga kesehatan dalam menjalankan protokol kesehatan pada masa pandemi COVID-19 di Puskesmas Batudaa. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang baik. Kesimpulannya, terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan, serta pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi tenaga kesehatan.

Upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas prestasi tenaga kesehatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan,

serta mengikutsertakan mereka dalam seminar dan pelatihan. Pelatihan-pelatihan ini tentu akan diterima dengan baik oleh banyak pegawai.

Tenaga kesehatan di puskesmas adalah sebuah organisasi yang menitikberatkan pada upaya kesehatan secara merata dan terpadu yang terjangkau dan bisa diterima oleh masyarakat secara merata. Pelayanan diberikan dengan tujuan agar masyarakat dapat meningkatkan derajat kesehatannya pada setiap orang di daerah tersebut, dengan biaya yang ditanggung oleh pemerintah dan masyarakat. Hal ini dilakukan melalui pemanfaatan pengetahuan dan teknologi yang tepat, dengan tetap mempertimbangkan kualitas serta kebutuhan individu masing-masing pasien (Sekawanie et al., 2023).

Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat, serta pusat pelayanan kesehatan. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan mengakui prestasi tenaga kesehatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperbaiki hubungan positif antara atasan dan bawahan, serta memfasilitasi partisipasi dalam seminar dan program pelatihan (Syam & Afdal, 2023).

Studi pendahuluan pada beberapa tenaga pelayanan kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kepada bawahan yang berkinerja baik disebabkan karena penilaian masih selalu berdasarkan hubungan emosional dan kedekatan. Hubungan emosional adalah ikatan khusus yang kita miliki dengan orang-orang yang kita kenal. Hubungan ini lebih dari sekadar membicarakan topik-topik yang dangkal, seperti cuaca atau makan siang bersama. Hubungan emosional melibatkan berbagi perasaan, berusaha memahami satu sama lain, dan bertemu satu sama lain dengan rasa percaya yang meningkatkan kedekatan.

Memiliki hubungan emosional bukan hanya tentang berbicara, tetapi juga tentang merasa dekat, dihargai, dan diperhatikan oleh orang lain. Perasaan nyaman timbul saat mengetahui bahwa seseorang ada untuk Anda, benar-benar mendengarkan, dan bersedia memahami emosi Anda. Terhubung

secara emosional dengan seseorang berarti saling mendukung di saat senang maupun susah. Hubungan ini membangun kepercayaan dalam suatu hubungan, membuatnya lebih kuat dan lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian di Puskesmas Tammero'do Sendana karena adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana. Oleh karena itu, penulis memilih judul "Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan"

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditentukan diatas dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu apa saja faktor yang berhubungan dengan motivasi tenaga kesehatan Puskesmas Tammero'do Sendana.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Tujuan penelitian ini mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana.

### **2. Tujuan Khusus**

- 1) Menganalisis hubungan antara pengakuan orang lain terhadap motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana.
- 2) Menganalisis hubungan antara prestasi terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana.
- 3) Menganalisis hubungan antara tanggung jawab terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana.
- 4) Menganalisis hubungan antara hubungan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana
- 5) Menganalisis hubungan antara gaji terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana



- 6) Menganalisis hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1) Manfaat bagi Penulis

Merupakan suatu pengalaman berharga bagi penulis dalam memperluas wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan, khususnya pada ilmu Administrasi Kesehatan. Tentunya, penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan dan menambah kepustakaan, khususnya di bidang ilmu Administrasi Kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan.

##### 2) Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang kesehatan, khususnya mengenai hubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan.

##### 3) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan kepada pihak penyelenggara kesehatan (Puskesmas) agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kesehatan.

#### **D. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian yaitu tenaga kesehatan yang berstatus Non Asn dan Asn di puskesmas, Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel – variabel yang berkaitan dengan Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai kepuasan pribadi atau tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) atau dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti hadiah atau tekanan dari lingkungan.

Motivasi adalah faktor yang membangkitkan dan mendorong perilaku manusia untuk bekerja keras dan penuh semangat demi mencapai hasil yang baik. Indikator motivasi kerja meliputi kondisi fisik, keamanan dan keselamatan, sosialisasi dalam kelompok, pengakuan dan penghargaan, serta pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan (Novitasari, 2020).

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana (2020), dan Masriah (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi.

Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi serta menemukan cara untuk meningkatkan dan mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat (Wulandari dan Bagia, 2020).

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan seberapa kuatnya keinginan, arah yang di ambil dan kekuatan seseorang dalam mencapai tujuan. Banyak orang mengartikan motivasi sebagai bawahan individu, yaitu ada yang memiliki motivasi dan yang lain tidak. Mengakibatkan manajer yang kurang berpengalaman sering kali menilai karyawan yang kurang termotivasi sebagai malas. Namun mengabaikan bahwa motivasi muncul melalui interaksi antara individu dan situasi, sesuai dengan penegasan Robbins, (Anwar, 2022).

Menurut Robbins (2008), terdapat tiga elemen utama motivasi yang dapat mudah dipahami, yaitu: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas mengacu pada seberapa kuat upaya yang diberikan seseorang. Fokus utama dalam motivasi sering kali terletak pada intensitas. Namun, meskipun intensitas tinggi, hal itu belum tentu memastikan kerja yang baik tanpa adanya arah yang jelas dan relevan dengan tujuan organisasi. Upaya yang terarah dan konsisten dengan tujuan organisasi membutuhkan waktu yang cukup, yang menunjukkan bahwa motivasi mencakup dimensi ketekunan dalam jangka panjang (Anwar, 2022)

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

## **2. Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja**

### **a. Indikator intrinsik (Faktor Motivasional)**

Menurut Herzberg, faktor motivasional adalah hal-hal yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa dorongan dari luar. Contohnya, seseorang akan merasa termotivasi jika pekerjaannya memungkinkan mereka untuk menggunakan kreativitas dan inovasi secara mandiri, memiliki tanggung jawab yang signifikan, dan merasakan kepuasan yang bukan hanya dari hal-hal materi (Miranda, 2019).

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang pada akhirnya secara langsung tercermin dari output yang dihasilkan, baik dari segi jumlah maupun kualitasnya (Henry Simamora, 2021). Dengan demikian, prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang pekerja sebagai bagian dari tanggung jawabnya, sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku di masing-masing organisasi.

b) Pengakuan orang lain

Pengakuan orang lain adalah apresiasi atau penilaian positif yang diberikan oleh individu atau kelompok. Pengakuan dari rekan kerja menunjukkan bahwa pegawai adalah bagian dari sistem yang berkontribusi dalam meningkatkan sumber daya manusia organisasi.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban atau komitmen moral seseorang untuk melakukan tindakan atau memenuhi kewajiban tertentu sesuai dengan posisi yang diemban. Seorang pegawai yang ditempatkan dalam suatu unit kerja diharapkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diminta.

b. Indikator ekstrinsik (*Faktor Higine* atau pemeliharaan)

Lebih cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, seperti gaji, bonus, kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai, dengan kinerja pegawai diarahkan kepada tujuan-tujuan organisasi (Anwar, 2022). Adapun indikator ekstrinsiknya termasuk.

d) Kondisi kerja

Kondisi kerja mencakup lingkungan tempat kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, termasuk keamanan, kenyamanan, ketenangan, dan fasilitas yang memadai, pegawai akan merasa nyaman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja suatu perusahaan mencakup semua aspek yang berhubungan dengan lingkungan

tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Karyawan cenderung merasa senang dengan pekerjaan mereka jika situasi kerja dan lingkungannya mendukung, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja (Nurrohmah, 2021).

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak pada kelancaran bisnis perusahaan, tetapi juga memberikan dampak positif bagi seluruh karyawan, baik dari segi karier maupun aspek pribadi mereka. Hal ini merupakan perhatian penting bagi setiap perusahaan dalam menjaga karyawan mereka, karena setiap karyawan mengharapkan umpan balik yang positif dengan lingkungan kerja yang sesuai, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui fasilitas keselamatan kerja yang memadai, kebersihan tempat kerja yang terjaga, dan peningkatan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non-fisik yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020).

e) Hubungan kerja

Agar dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, diperlukan suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai dan atasan untuk mencapai kinerja optimal (Lupita & Azzuhri, 2020). Hubungan interpersonal mencerminkan hubungan antara karyawan dan manajemennya secara langsung. Penting bagi atasan untuk memiliki setidaknya tiga keterampilan berikut agar dapat berinteraksi dengan baik terhadap bawahannya dan menghindari ketidakpuasan di antara staf.

1) *Technical skill* ( kecakapan teknis )

Kecakapan teknis ini cukup penting bagi pemimpin, mencakup penggunaan dan cara teknik berkomunikasi yang biasanya terkait dengan kemampuan menggunakan perangkat.

2) *Human skill* (kecakapan konseptual )

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim atau kelompok, agar dapat saling mendukung dan mengatur tugas-tugas bersama.

3) *Conceptual skill* (kecakapan konseptual)

Kemampuan untuk memahami kompleksitas dalam organisasi sehingga, dalam situasi sulit pun, selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang sama.

4) Gaji

Gaji adalah pembayaran sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu instansi kepada seorang pegawai. Gaji menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai karena tidak ada satu organisasi pun yang dapat beroperasi tanpa memberikan imbalan yang sesuai. Gaji merupakan kompensasi yang diberikan oleh suatu instansi kepada pegawainya sebagai balas jasa. Gaji adalah faktor penting dalam memotivasi pegawai karena kompensasi dan gaji merupakan cara bagi organisasi untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Gaji juga merupakan ukuran yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Semua bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kerja mereka disebut sebagai gaji (Laminigrum, 2017). Gaji finansial secara langsung mencakup pembayaran dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, sementara gaji non-finansial meliputi tunjangan, seperti kepuasan kerja yang didapat dari lingkungan kerja atau pekerjaan itu sendiri (Soeriawibawa et al., 2021).

Besarnya gaji mencerminkan prestise, pengakuan, dan tingkat kepuasan kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan dan keluarganya. Karyawan dengan kompensasi yang lebih tinggi cenderung memiliki posisi yang lebih baik dan dapat memenuhi lebih banyak keinginan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan dari kebijakan kompensasi perusahaan meliputi menghargai kesuksesan karyawan, menjamin kesetaraan di antara mereka, mempertahankan, menarik karyawan

berkualitas tinggi, dan memotivasi staf (adaptasi dari Soerawibawa et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi." Dengan demikian, konsep kompensasi mencakup lebih dari sekadar gaji dan upah, karena keduanya hanya bagian dari keseluruhan kompensasi. Gaji itu sendiri dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh pekerja dari perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaannya, dengan jumlah imbalannya sesuai kesepakatan (Anisa Febrisky, 2022).

Untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan produktif dan efisien serta tetap bersemangat dalam mencapai tujuannya, motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan tim, memperbaiki kepuasan kerja, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Dengan adanya motivasi kerja yang kuat, karyawan cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan dan pencapaian mereka. Selain itu, motivasi kerja yang efektif juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho (2019), terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a) Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

## **B. Tinjauan Umum Tentang Sumber Daya Manusia**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) dalam operasi sebuah perusahaan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia. Meskipun teknologi yang semakin canggih menggantikan banyak fungsi dan peran tenaga kerja, tenaga kerja masih memegang peranan kunci dalam proses produksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha agar tenaga kerjanya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM, baik di sektor publik maupun swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM, yang dikenal sebagai manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru, meskipun pada awalnya mungkin kurang sesuai, dan dapat melakukan reformasi fundamental terhadap praktik dan kebijakan yang sudah ada.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia. Sumber daya manusia semakin dianggap penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pengalaman dan penelitian ini dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” merujuk pada kumpulan pengetahuan tentang cara mengelola sumber daya manusia (Janah, 2023).

Dengan demikian, sumber daya manusia mengacu pada keseluruhan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas mereka dengan cara yang memungkinkan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.



Efektivitas diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas dengan tepat, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan benar, dengan menggunakan sumber daya seefisien mungkin, serta mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang minimal atau terbatas.

### C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kesehatan

Menurut Undang-Undang No. 36 Tahun 2014, tenaga kesehatan adalah individu yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang, untuk jenis tertentu, memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan dan tindakan medis yang telah memenuhi prosedur standar/baku.

Tenaga kesehatan memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat, dengan tujuan agar masyarakat dapat meningkatkan kesadaran, motivasi, dan kemampuan untuk hidup sehat. Hal ini bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal, yang merupakan investasi penting bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi.

Dari uraian di atas, dapat ditarik pokok pemahaman bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dalam bidang kesehatan jenis tertentu yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

- a) Perbaikan mutu lingkungan hidup yang dapat menjamin kesehatan
- b) Pengurangan kesakitan (*morbiditas*) dan kematian (*mortalitas*)
- c) Pengembangan keluarga sehat sejahtera, dengan makin diterimanya norma keluarga kecil yang bahagia dan sehat.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Puskesmas**

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan secara komprehensif, terpadu, merata, terjangkau oleh masyarakat, dan menggunakan hasil perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang tepat guna, dengan biaya yang dapat ditanggung oleh pemerintah dan masyarakat (Astuti, 2019). Puskesmas bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi pasien yang datang, sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesehatan masyarakat dan mutu pelayanan.

Fungsi Puskesmas meliputi penyediaan layanan kesehatan dasar, baik individual seperti rawat jalan dan rawat inap (tergantung pada jenis Puskesmas), maupun layanan kesehatan masyarakat seperti penyuluhan kesehatan, program kesehatan ibu dan anak, program kesehatan lanjut usia, serta program untuk kelompok masyarakat dengan kondisi kesehatan khusus.

Fokus utama Puskesmas adalah upaya promosi dan pencegahan yang berkontribusi terhadap penanganan penyakit dan promosi gaya hidup sehat. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas pada dasarnya bersifat kuratif (pengobatan), preventif (pencegahan), dan promotif (peningkatan kesehatan). Namun puskesmas juga dapat memberikan layanan rehabilitatif jika diperlukan. Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat, yang berarti Puskesmas bekerja untuk memberikan layanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat dari semua lapisan. Strategi Puskesmas mengasumsikan bahwa pembangunan kesehatan didasarkan pada pelayanan kesehatan yang komprehensif (Sekawanie et al., 2023).

Puskesmas juga menjadi basis tata kelola kesehatan wilayah di ruang kerjanya, dapat mengkoordinasikan kegiatan kesehatan untuk mengembangkan pemahaman, kegiatan, dan keterampilan hidup yang kuat di setiap daerah untuk mencapai kuota yang maksimal, serta

menyelenggarakan pelayanan yang baik pada tingkat dasar kesehatan lingkungan dan lokal. Upaya menjamin kesejahteraan individu, pendirian Puskesmas harus terorganisir dan hemat biaya sehingga tercipta tata batas Puskesmas yang efektif dan efisien (Cyndiandari, 2023).

a. Visi

Sejalan dengan cita-cita Pemerintah Kabupaten Majene, mewujudkan kehidupan berkualitas melalui pemerataan layanan kesehatan Yakni Majene UMR (Unggul, Mandiri, Religius).

b. Misi

- a) Aman
- b) Sejahtera
- c) Terarah
- d) Agromarine
- e) Responsif
- f) Inovatif
- g) Sustainable

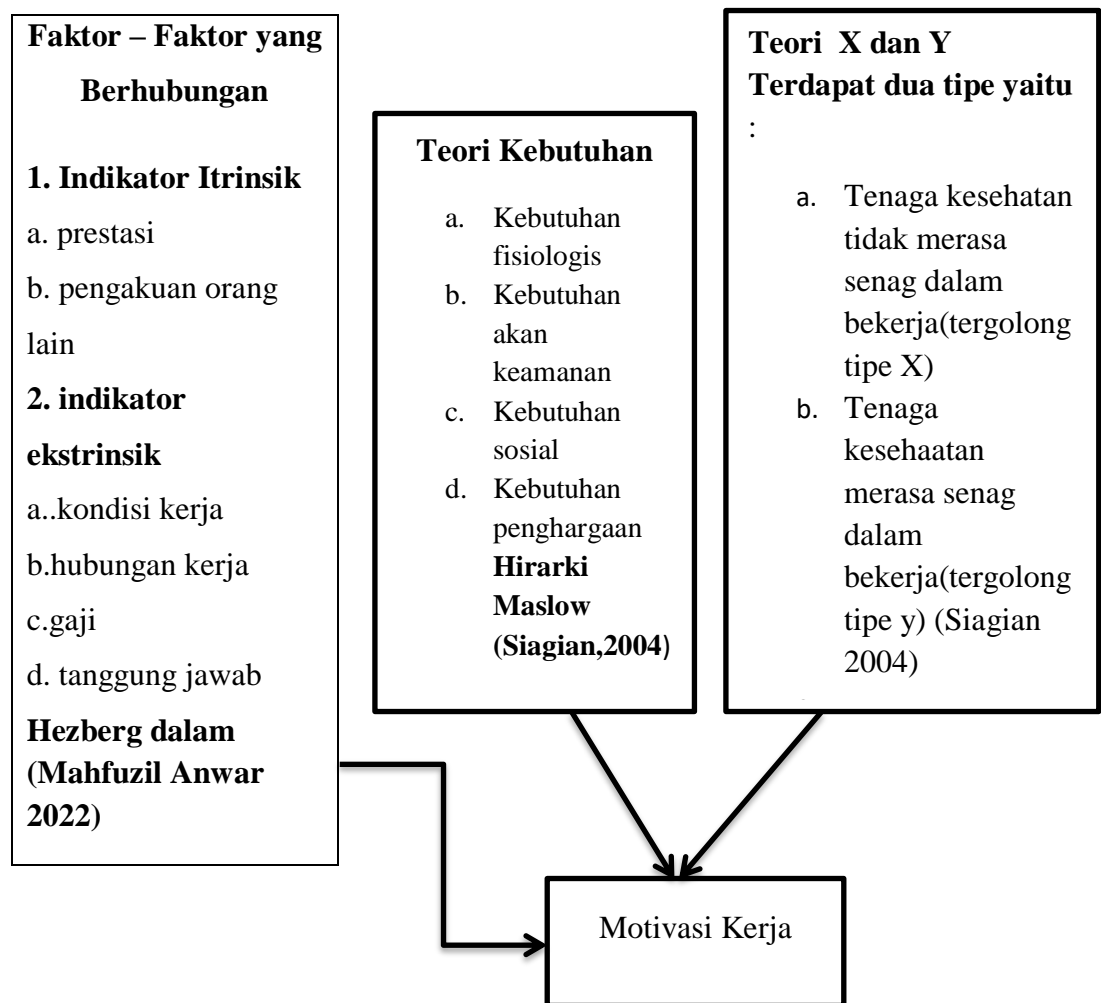
**C. Fungsi Puskesmas**

Berdasarkan permenkes No 75 tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan fungsi sebagaimana di maksud dalam pasal 5 huruf a, puskesmas berwenang untuk:

- a. Melaksanakan perencanaan berdasarkan analisis masalah kesehtan masyarakat dan analisis kebutuhan pelayanan yang diperlukan.
- b. Melaksanaka advokasi dan sosialisasi kebijakan kesehatan.
- c. Melaksanakan komunikasi, informasi, edukasi, dan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan.
- d. Menggerakkan masyarakat untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kesehatan pada setiap tingkat perkembangan masyarakat yang bekerja sama dengan sektor lain.

## E. Kerangka Teori

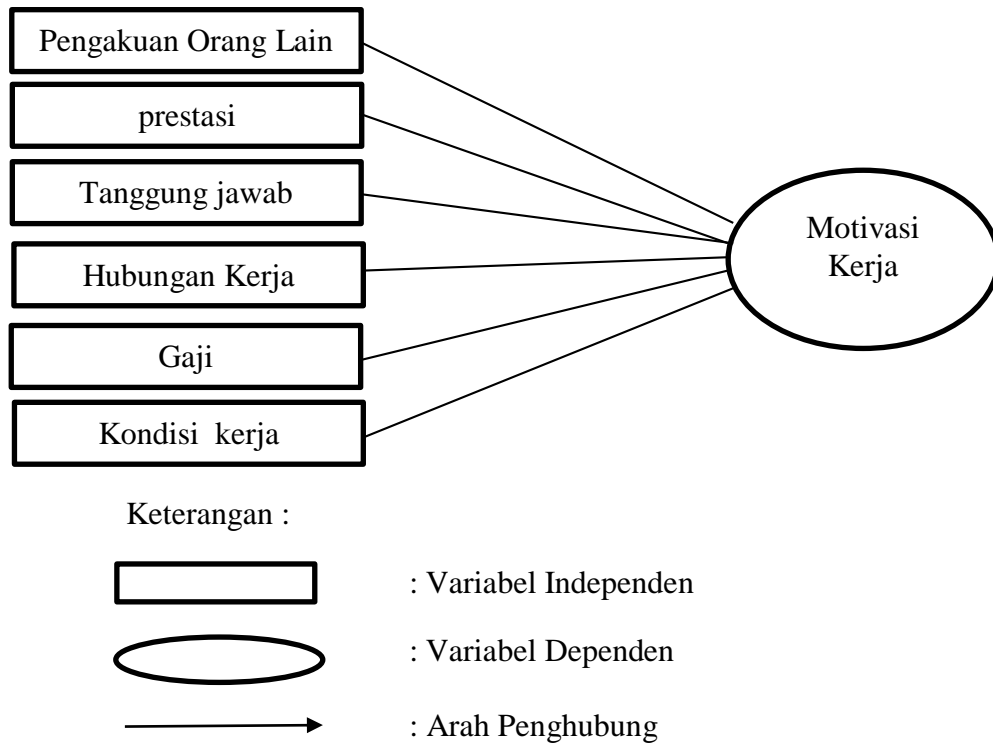
Peneliti menggunakan teori-teori yang sesuai, menciptakan kerangka pemikiran mengenai topik ini .kerangka yang di maksud mengenai faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas Tammero'do sendana kabupaten majene.



Gambar 2.1 Kerangka Teori

## F. Kerangka Konsep

Variabel Independen



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

Kerangka konsep ini merupakan hal yang mendasar dan harus dimiliki oleh tenaga kerja khususnya tenaga kesehatan sebagai tolak ukur dalam menetapkan loyalitas dan tanggung jawab. Maka dari itu motivasi kerja merupakan salah satu indikator evaluasi dalam lingkup kerja perusahaan maupun lingkup instansi pemerintah.

## **G. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana kabupaten majene

- H1 : Ada hubungan Pengakuan orang lain terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana Kabupaten Majene
- H2 : Ada hubungan Prstasi terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehata di Puskesmas Tammero,do Sendana Kabupaten Majene
- H3 : Ada hubungan Tanggung jawab terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendan Kabupaten Majene
- H4 : Ada hubungan kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana Kabupaten Majene
- H5 : Ada hubungan Gaji terhadap Motivasi Kerja Kenaga Kesehatan di Puskesmas Tammero'do Sendana Kabupaten Majene
- H6 : Ada hubungan kondisi kerja kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan i Puskesmas Tammero'do Sendana Kabupaten Majene

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Abidin, A. Z. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Kota Tangerang Selatan. *Economic & Education Journal*, 2(1), 131–141.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2020). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98.
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(2), 76–85.
- Cambu, D., Korompis, G., & Doda, V. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019. *Kesmas*, 8(6), 20–35
- Darma Yanti, N. P. E., Susiladewi, I. A. M. V., & Pradiksa, H. (2020). Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid19) Di Bali. *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 8(2), 155.
- Elysa, M. E., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2019). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29–40. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v6i1.1986>

- Fakhrulia, D., & Ariyanti, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Di Provinsi Bangka Belitung Tahun 2019. *Jurnal Mutiara Ners*, 4(2), 70–79. <https://doi.org/10.51544/jmn.v4i2.1824>
- Fadilah, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt. Lintas Property Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Febrisky, A. (2022). Pengaruh Gaji Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Global Vision Impex) (Doctoral Dissertation, Uin Smh Banten).
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hendrian, H. T. (2019). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Borneo Cendekia*, 3(2), 40–46.
- Herida, R. (2020). Faktor-Faktor Ekstrinsik yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Meuraxa Banda Aceh
- Hermawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 143–161.
- Kasim, F., & Ginting, A. (2019). Faktor Determinan Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Juhar Kecamatan Juhar Kabupaten Karo. *Jurnal Penelitian Kesmas*, 2(1), 75–83.
- Kusumayanti, Kepi, Sri Langgeng Ratnasari, And Lukmanul Hakim. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam." *Bening* 7.2 (2020): 178-192.



- Kementrian Kesehatan RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. 168.
- Kepmenkes RI. (2020). Keputusan menteri kesehatan republik indonesia nomor hk.01.07/menkes/4776/2021 tentang penetapan jenis vaksin untuk pelaksanaan vaksinasi. Keputusan Menteri Kesehatan, 2019, 1–4.
- Khaerisman, M., Syafar, M., Azis, R., Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar Jl Perintis Kemerdekaan Km, S., Makassar, K., Selatan, S., Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, D., & Hasanudin Jl Perintis Kemerdekaan Km, U. (2021). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene Analysis of Factors Affecting the Motivation of Nurses At Pamboang Puskesmas Majene Regency. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 136–142
- Kusumaningsih, D., Gunawan, M. R., Zainaro, M. A., & Widiyanti, T. (2020). Hubungan beban kerja fisik dan mental perawat dengan penerapan pasien safety pada masa pandemi Covid 19 di Upt puskesmas rawat inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development*, 2(2), 108–118..
- M, A. P., Nippi, A. T., Panyyiwi, R., & Suprpto, S. (2020). Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Padongko. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 12(2), 748–752.
- Miranda, Ayu. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai." Makasar: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar (2019).
- Musta'in, Weri Veranita, Setianingsih, D. P. A. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Non PNS di Puskesmas. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 213–226.
- Mahfuzil Anwar.(2022) Hyginie Faktors Dan Motivator Faktors (Teori Herzberg)  
Dosen

- Nurrohmah, K. (2020). Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Nova Furniture Di Boyolali (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nurhidayah1, S. A. (2023). Pengaruh Motivasi ,Disiplin,Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. P-Issn : 1412-5331, E-Issn : 2716-2532, 21, 757-772.
- Nareswara, G. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya Seririt (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Retni, A., Suleman, Y. K., & Akaseh, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Kesehatan Dalam Menjalankan Protokol Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Batudaa. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 2(1), 114-120.
- Setiawan, D., Mulyadi, E., & Afriza, D. S. (2022). Hubungan Kualitas Pengawasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Serpong Kota Tangerang Selatan.3(1), 1-9.
- Syam, A. A., & Afdal, A. A. M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 269-284.
- Yanthi, D., Renaldi, R., Widodo, M. D., & Anggraini, C. W. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Uptd Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global*, 4(1), 26-32.