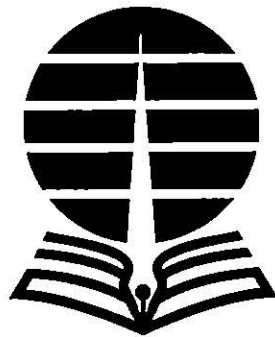


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS  
SUNGAI PIRING KECAMATAN BATANG TUAKA  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Disusun Oleh :**

**SITI HASMANI**

**NIM: 500631127**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

## ABSTRACT

### INFLUENCE MOTIVATION, TRAINING AND WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE OF HEALTH OFFICERS COMMUNITY HEALTH CENTERS SUNGAI PIRING DISTRICTS INDRAGIRI HILIR REGENCY

Siti Hasmani

[sitihasmani25@gmail.com](mailto:sitihasmani25@gmail.com)

Postgraduate Program  
Open University of Indonesia

*From the observation in the field is known health sector development in the work area Sungai Piring Districts still facing some obstacles, among others Health Officers Community Government employees or contract employees not discipline to carry out the task. Dedication of nurses is still low, not running health development programs, mainly concerned with lack of health personnel and equal distribution of health personnel, inadequate health personnel ability, lack of facilities and infrastructure at Community Health Centers and Community Health Centers Auxiliary. This research has a purpose to know the influence between Motivation, Training, Work Environment and Performance of Health Officers Community Health Centers Sungai Piring Districts Indragiri Hilir Regency. The population in this research is 76 people. The data were collected by using questionnaires, interviews and study documentation. Which is done by testing through a quantitative approach. The results showed that seen from the value of  $-t_{count} > -t_{table}$  ( $-0.792 > -1.993$ ), no effect motivation ( $X_1$ ) with performance of health officers community ( $Y$ ). Value  $-t_{count} > -t_{table}$  ( $-0.116 > -1.993$ ), no effect training ( $X_2$ ) with performance of health officers community ( $Y$ ). And value  $t_{count} > t_{table}$  or  $4.493 > 1.993$ , can be concluded that work environment ( $X_3$ ) take effect with performance of health officers community ( $Y$ ). Simultaneously based  $F_{count} > F_{table}$  ( $7.121 > 3.12$ ), can be concluded that motivation ( $X_1$ ), training ( $X_2$ ) and work environment ( $X_3$ ) take effect with performance of health officers community ( $Y$ ).*

**Key words:** *Performance of Health Officers, Motivation, Training, Work Environment*

**ABSTRAK****PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS  
SUNGAI PIRING KECAMATAN BATANG TUAKA  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Siti Hasmani  
[sitihhasmani25@gmail.com](mailto:sitihhasmani25@gmail.com)

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka Indonesia

Dari pengamatan di lapangan diketahui pembangunan sektor kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Sungai Piring masih menghadapi beberapa kendala, diantaranya tenaga kesehatan PNS maupun pegawai kontrak tidak disiplin menjalankan tugas. Dedikasi tenaga perawat masih rendah, tidak berjalannya program pembangunan kesehatan, terutama berkaitan dengan kurangnya jumlah petugas kesehatan dan pemerataan distribusi tenaga kesehatan, tidak memadainya kemampuan tenaga kesehatan, kurangnya sarana dan prasarana di Puskesmas dan di Puskesmas Pembantu. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan dengan pengujian melalui pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari nilai  $t_{hitung} > -t_{tabel}$  ( $-0,792 > -1,993$ ), tidak ada pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja petugas kesehatan masyarakat ( $Y$ ). Dilihat dari nilai  $t_{hitung} > -t_{tabel}$  ( $-0,116 > -1,993$ ), tidak ada pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) dengan kinerja petugas kesehatan masyarakat ( $Y$ ). Dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,493 > 1,993$ , dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat ( $Y$ ). Secara simultan berdasarkan perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,121 > 3,12$ ), dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat ( $Y$ ).

**Kata Kunci:** Kinerja Tenaga Kesehatan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja**

**Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring**

**Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir** adalah hasil karya

saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya

nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat)

maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, ..... 2017

Yang menyatakan

  
MATERAI  
KAMPUS  
BAPCS/EF/362074751  
5000  
ENAM BUKU RUPAH

Siti Hasmani

NIM. 500631127

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

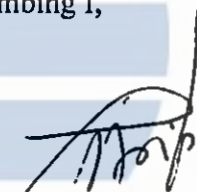
Penyusun TAPM : **SITI HASMANI**  
 NIM : 500631127  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Minggu / 28 Januari 2018

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


  
Dr. R. Benny Agus Pribadi, MA  
 NIP. 19610509 198703 1 001

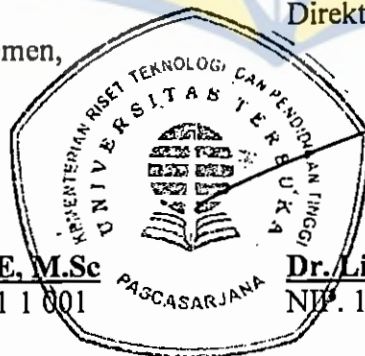
  
Dr. Kasman Arifin ZA, SE, MM, Ak. CA, CISA  
 NIDN. 1025125801


Mengetahui :

Ketua Bidang  
 Ilmu Ekonomi Manajemen,

Direktur Program Pasca Sarjana,

  
Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
 NIP. 19781111 200501 1 001



  
Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si  
 NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : **SITI HASMANI**  
NIM : **500631127**  
Program Study : **Pascasarjana Magister Manajemen**  
Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : **Minggu / 28 Januari 2018**

Waktu : **08.00 – 09.30 Wib**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji : **Dr. Tita Rosita, M.Pd**

Penguji Ahli : **Dr. Anita Maharani**

Pembimbing I : **Dr. Kasman Arifin/ZA, SE, MM.Ak.CA.CISA**

Pembimbing II : **Dr. R.Benny Agus Pribadi.MA**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya, peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini yang berjudul: **Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Terbuka (UT). Peneliti menyadari bahwa TAPM ini tidak mungkin diselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Drs. Djahrudin, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru
3. Bapak Dr. Kasman Arifin ZA., SE.,MM.,Ak, selaku Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyelesaian TAPM ini
4. Bapak Dr. R. Benny Agus Pribadi, MA, selaku Pembimbing II yang memberikan petunjuk dan saran kepada peneliti dalam penyelesaian TAPM ini
5. Pengelola UPBJJ-UT Pekanbaru
6. Seluruh Petugas Kesehatan Puskesmas Sungai Piring yang telah memberikan bantuan dan data penelitian kepada peneliti.
7. Orang tua, keluarga, suami dan anak tercinta yang telah memberikan dorongan dan do'a.

Tiada yang patut penulis berikan kepada sahabat, rekan-rekan dan semua pihak yang telah memberikan sumbangan pikiran dan dorongan untuk penyelesaian TAPM ini dengan tulus mengucapkan terima kasih atas segala perhatiannya. Akhir kata, penulis do'akan semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa, kebaikan serta bantuan yang telah diberikan.

Penulis

## Daftar Riwayat Hidup

Nama : SITI HASMANI  
NIM : 500631127  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat/Tanggal Lahir : Selensen, 17 Juli 1982

Riwayat Pendidikan : - Lulus SD Negeri 032 Pebenaan pada tahun 1992  
- Lulus MTs Nurul Jamaah Pebenaan pada tahun 1995  
- Lulus SMU 2 Mei Jambi pada tahun 1998  
- Lulus D3 Keperawatan Baiturrahim Jambi pada tahun 2001  
- Lulus S1 SKM Stikes Hang Tuah Pekanbaru pada tahun 2015

Pekanbaru, Januari 2018



**SITI HASMANI**  
NIM. 500631127



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Plagiat .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xiv
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Tinjauan Kinerja .....	11
2. Pengertian Motivasi .....	22
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	25
4. Teori Motivasi .....	29
5. Pelatihan .....	36
6. Lingkungan Kerja .....	46
B. Penelitian Terdahulu .....	49
C. Kerangka Berpikir .....	54
D. Operasional Variabel .....	58
E. Hipotesis .....	61
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	

A. Desain Penelitian .....	62
B. Populasi dan Sampel .....	62
C. Instrumen Penelitian .....	63
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	63
1. Kuesioner .....	63
2. Studi Dokumentasi .....	64
E. Metode Analisis Data .....	64
1. Uji Validitas .....	64
2. Uji Reliabilitas .....	65
3. Uji Asumsi Klasik .....	65
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
5. Uji Hipotesis .....	67
6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Objek Penelitian .....	70
B. Hasil Penelitian .....	71
1. Karakteristik Responden .....	71
2. Analisis Deskriptif .....	74
3. Analisis Kuantitatif .....	109
C. Pembahasan .....	
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .....	122
2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .....	124
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .....	124
4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan .....	125
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	127

B. Saran ..... 128

Daftar Pustaka

Lampiran



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Program Pelatihan yang Diikuti Tenaga Kesehatan .....	4
Tabel 1.2	Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir ..	6
Tabel 1.3	Jumlah Penempatan Tenaga Kesehatan Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir ..	7
Tabel 2.1	Indikator Variabel Penelitian .....	58
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	73
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	74
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Dilihat dari Sarana dan Prasarana Kerja Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan .....	75
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Gaji yang Didapatkan .....	76
Tabel 4.7	Tanggapan Responden dengan Adanya Bimbingan dan Pengarahan dari Pimpinan .....	78
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Status dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas yang Jelas .....	78
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Pekerjaan ..	79
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Adanya Dukungan Ketentuan dan Peraturan serta Standar yang Jelas .....	80
Tabel 4.11	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Motivasi .....	81
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Angkatan Kerja Sesuai dengan Standar dan Pelatihan yang Diikuti .....	84

Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Bertahan dalam Persaingan Global Bidang Kesehatan dan Program Kesehatan .....	85
Tabel 4.14	Tanggapan Responden dapat Menyesuaikan Perubahan yang Cepat dan Terus Menerus Sesuai dengan Pengetahuan dan Keterampilan yang telah Dimiliki dari Pelatihan yang Diikuti .....	87
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap tenaga Kesehatan Puskesmas Menguasai Alih Teknologi Bidang Kesehatan .....	89
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Tenaga Kesehatan Puskesmas dapat Menguasai Kondisi Geografis Wilayah Kerja .....	90
Tabel 4.17	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Pelatihan .....	91
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Tentang Penerangan/Cahaya Puskesmas Mempengaruhi Tenaga Kesehatan dalam Memberikan Pelayanan dan Pekerjaan dengan Baik ...	93
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara Puskesmas Membuat Tenaga Kesehatan Merasa Nyaman Bekerja dengan Baik .....	94
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Tentang Kebisingan Puskesmas Mempengaruhi Konsentrasi dalam Bekerja .....	96
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Tentang Bau-bauan di Tempat Kerja Mempengaruhi Konsentrasi Tenaga Kesehatan dalam Bekerja .....	96
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Tentang Keamanan Lingkungan Puskesmas Terjaga dengan Kondusif .....	97
Tabel 4.23	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja ..	98
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan	101

	Bekerja Sesuai dengan SOP Pelayanan .....	
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan dapat Memberikan Pelayanan Jumlah Sesuai Siklus Aktivitas yang Diselesaikan .....	102
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan Tepat Waktu Menangani Pelayanan .....	103
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan Bekerja Sesuai dengan Waktu yang Telah Direncanakan .....	104
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan dapat Melakukan Pekerjaan tanpa Menunggu Instruksi Atasan .....	106
Tabel 4.29	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Petugas Kesehatan .....	107
Tabel 4.30	Hasil Uji Validitas Motivasi .....	110
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas Pelatihan .....	110
Tabel 4.32	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	111
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Kesehatan .....	111
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas .....	112
Tabel 4.35	Coefficients .....	115
Tabel 4.36	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	116
Tabel 4.37	Hasil Analisis Regresi Output Uji F .....	118
Tabel 4.38	Hasil Analisis Regresi Output Uji t .....	119
Tabel 4.39	Output Model Summary .....	122

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Puskesmas .....	71
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot .....	113
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot .....	114



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal melalui terciptanya masyarakat yang sehat berperilaku dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan disetiap pelosok wilayah Republik Indonesia. Oleh karenanya, upaya Pemerintah dalam mewujudkan pembangunan kesehatan dilakukan melalui Puskesmas yang merupakan tingkat pelayanan yang langsung berhubungan dengan masyarakat.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan Dinas Kesehatan setiap Kabupaten/Kota yang secara umum memberikan pelayanan kesehatan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif melalui upaya perorangan atau upaya kesehatan masyarakat. Peran puskesmas dan unit kerja dibawahnya sebagai institusi yang menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Dengan demikian, akses terhadap kesehatan yang berkualitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja puskesmas. Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan, melalui kinerja tenaga kesehatan yang handal, berkualitas dan memiliki keahlian di bidangnya.



Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 857 Tahun 2009 menyatakan bahwa subsistem upaya dalam meningkatkan pelayanan kesehatan puskesmas merupakan garda di depan memberikan layanan kesehatan masyarakat yang paling mendasar. Peran puskesmas lebih kuat dengan adanya fungsi sebagai penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, dalam hal ini puskesmas berupaya menggerakkan dan memantau penyelenggaraan pembangunan dengan aktif memantau dan melaporkan dampak kesehatan dari penyelenggaraan kesehatan dan pencegahan penyakit di wilayah kerjanya.

Tujuan pembangunan yang diselenggarakan oleh puskesmas adalah mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat, melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu dan berkeadilan bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas agar terwujud derajat kesehatan setinggi-tingginya. Dengan demikian, maka puskesmas adalah benar-benar sebagai wadah yang memberikan pelayanan kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan terpadu (Depkes RI, 2010).

Namun pada pelaksanaannya menurut Mansyur (2006) pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pada wilayah kerja puskesmas terkadang tidak sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pada lingkup puskesmas sehingga tidak memberikan kepuasan pada masyarakat. Hal ini dimaksudkan bahwa pendistribusian dan pengalokasian tenaga kesehatan tidak memadai dan

kinerja pelayanan pada puskesmas tidak didukung dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga kurangnya mutu pelayanan kesehatan sesuai dengan tujuan pelayanan kesehatan pada puskesmas.

Menurut Priharjo (1995) pada dasarnya tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan medis atau keperawatan diberikan kewenangan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan medisnya antara lain ilmu kedokteran, kebidanan, keperawatan, analisis kesehatan, apoteker dan lainnya sehingga kemampuan tersebut menunjukkan kompetensi yang menjadi standar profesi tenaga kesehatan.

Dari penjelasan tersebut maka tugas tenaga kesehatan pada puskesmas adalah sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Dalam menjalankan tugas tersebut tenaga kesehatan harus sesuai dengan klasifikasi pendidikan dan keterampilan. Pendidikan dan keterampilan merupakan investasi dan sumber daya strategis bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pemberi layanan kesehatan.

Sebagaimana Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, 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. Dimana tenaga kesehatan tersebut membutuhkan pelatihan untuk mendapatkan cukup pengetahuan dan keterampilan dalam melayani masyarakat sehingga kesehatan sebagai hak asasi manusia dapat terpenuhi.

Untuk mendukung kinerja tenaga kesehatan dalam meningkatkan status kesehatan masyarakat, bersama ini disampaikan jumlah program pelatihan yang diikuti tenaga kesehatan pada Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Jumlah Program Pelatihan yang Diikuti Tenaga Kesehatan**

No	Program	2013	2014	2015	2016
1	Promkes	1	1	2	1
2	KIA dan KB	2	1	1	2
3	Kesling	2	1	1	2
4	Penyakit menular dan Jiwa	1	1	2	1
5	Gizi	1	1	2	1
6	Pengobatan	1	1	1	1
Jumlah		8	6	9	8

Sumber Data: Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka, Tahun 2016

Sebagaimana tabel di atas dapat diinformasikan bahwa jumlah tenaga kesehatan wilayah kerja Puskesmas Sungai Piring yang mengikuti pelatihan selama kurun waktu empat tahun rata-rata setiap tahunnya sebanyak delapan orang. Dari data yang diperoleh diketahui tenaga kesehatan yang mengikuti pelatihan tersebut hanya diikuti oleh tenaga kesehatan yang sama sehingga tenaga kesehatan lainnya tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial bagi tenaga kesehatan lainnya.

Selanjutnya berdasarkan data Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka dalam pelayanan kesehatan masih terdapat kinerja yang tidak

sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Diantaranya adalah program Kesehatan Ibu dan anak dan KB hanya tercapai 10% dari target 20% yang ditetapkan, Program Promosi Kesehatan hanya berjalan 5% dari 15% yang ditetapkan, Kesehatan Lingkungan hanya berjalan 12% dari 20% yang ditetapkan, Perbaikan Gizi Masyarakat hanya 10% berjalan dari 20%. Dengan demikian, dilihat dari program kesehatan yang dilakukan oleh Puskesmas Sungai Piring tidak berjalan maksimal.

Penelitian yang sama dilakukan Indah Dewi Anugrah (2013) dimana banyak program kerja atau upaya kesehatan di Puskesmas Batua yang tidak mencapai target. Adapun upaya kesehatan di Puskesmas Batua yakni: Pembinaan kader target 80% yang tercapai 63%, Pemeriksaan Kaporisasi 4160 sgl yang tercapai 78%, Faktor Risiko oleh nakes target 20% yang tercapai 5,87%, Penimbangan Balita target 80% yang tercapai 77,41%, PSG target 80% yang tercapai 56,35%, Surveilans yang tercapai 885, Penemuan Kasus TB target 45 kasus yang tercapai 37 kasus atau 82%, UKGS yang tercapai 47%, UKGM yang tercapai 39%, Informasi Obat Luar Gedung target 100% yang tercapai 17%. Dengan demikian, banyak program kerja atau upaya kesehatan yang tidak mencapai target, karena rendahnya motivasi petugas kesehatan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Oleh karenanya, sebagai tenaga kesehatan membutuhkan suatu motivasi yang mampu memberikan dorongan guna terciptanya kinerja yang optimal. Menurut Gibson dkk (2011:185) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Dari pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa bila ada suatu kebutuhan, individu menjadi lebih terpengaruh kepada upaya memotivasi diri sendiri. Motivasi ini dapat memberikan kontribusi yang baik supaya tenaga kesehatan lebih aktif dalam melaksanakan tugasnya.

Selanjutnya disampaikan jumlah tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Uraian	2013	2014	2015	2016
1	Dokter	2	2	2	2
2	Bidan	20	23	44	44
3	Perawat	16	18	26	27
4	Gizi	1	1	1	1
5	Staf Administrasi	1	1	2	2
Jumlah		40	45	75	76

Sumber Data: Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016

Sebagaimana tabel di atas dapat diinformasikan bahwa jumlah tenaga kesehatan wilayah kerja Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka tersebar dalam 13 wilayah Puskesmas Pembantu. Adapun rincian jumlah tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Jumlah Penempatan Tenaga Kesehatan Sungai Piring  
Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Puskesmas/Pustu	2013	2014	2015	2016
1	Puskesmas Sungai Piring	53	50	47	45
2	Pustu Sungai Luar	5	4	5	6
3	Pustu Kuala Sebatu	2	2	2	2
4	Pustu Tanjung Siantar	5	3	3	4
5	Pustu Sungai Junjangan	3	4	4	3
6	Pustu Pasir Emas	4	3	3	2
7	Pustu Simpang Tiga	4	4	3	3
8	Pustu Sungai Raya	3	3	2	2
9	Pustu Sungai Dusun	3	4	3	4
10	Pustu Sungai Rawa	2	2	1	2
11	Pustu Gemilang	2	1	1	1
12	Pustu Sialang Jaya	3	2	1	1
13	Poskesdes Gemilang Jaya	2	2	2	1
14	Pustu Tasik Raya	2	1	1	-
	Jumlah	93	83	78	76

Sumber Data: Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016

Dari jumlah tenaga kesehatan yang ada belum mencapai jumlah yang diinginkan, distribusinya kurang merata tenaga kesehatan yang ada banyak tertumpuk pada Puskesmas Sungai Piring. Hal ini menyebabkan banyak pelayanan di wilayah kerja Pustu tidak dapat dilayani oleh tenaga kesehatan yang ada.

Dari fenomena yang ada dilihat dari penetapan tenaga kesehatan yang tidak subjektif untuk mengikuti pelatihan, pelayanan kesehatan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, kurang merata tenaga kesehatan yang didistribusikan pada wilayah kerja dan masih terdapat di wilayah kerja

Puskesmas, Pustu yang tidak memiliki tenaga kesehatan definitif dan tenaga kesehatan tidak bertempat tinggal di wilayah kerjanya sehingga pelayanan kesehatan bagi masyarakat tidak maksimal.

Kondisi ini menarik untuk dikaji lebih dalam untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir dengan bahasan: **Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupten Indragiri Hilir?

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

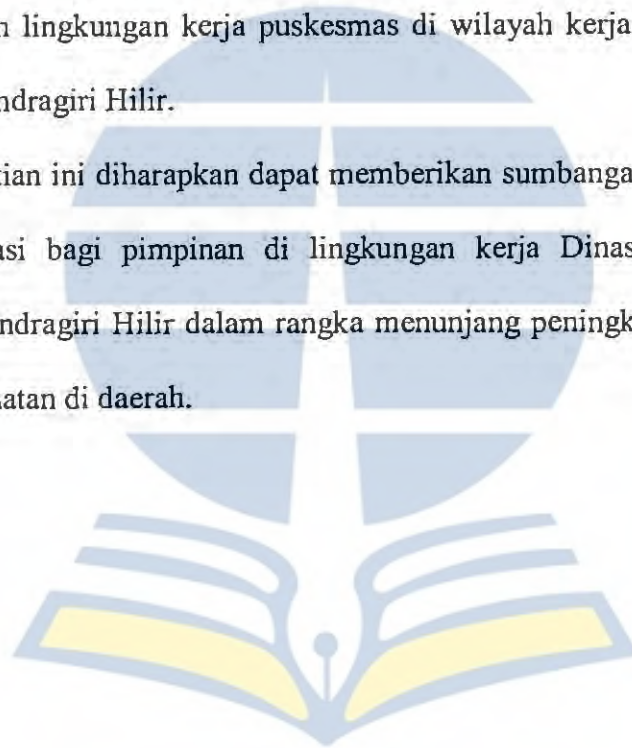
1. Penulis
  - a. Menambah pengetahuan peneliti dalam rangka pengembangan teori yang diperoleh dari pendidikan formal di Universitas.



- b. Sebagai sarana dalam menerapkan teori yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dalam organisasi.

## 2. Organisasi

- a. Sebagai sumbangan pemikiran di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir untuk dapat lebih memperhatikan kebutuhan terutama, motivasi, pelatihan yang diperlukan bagi tenaga kesehatan dan pemeliharaan lingkungan kerja puskesmas di wilayah kerja Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pimpinan di lingkungan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dalam rangka menunjang peningkatan kinerja tenaga kesehatan di daerah.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Tinjauan Kinerja

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja memberikan pengertian *performance* atau sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai seorang pegawai dalam meningkatkan prestasi organisasi

Robbins (2008:214) mendefinisikan kinerja merupakan fungsi yang dapat dilihat dari interaksi kemampuan dan motivasi. Sudarmanto (2009:8) menyatakan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2009:67). Sama halnya menurut Suwatno (2011:196) kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran berlaku, kurun waktu yang telah ditentukan serta berkaitan dengan pekerjaan yang ditentukan sesuai dengan perilaku.

Adapun Supriyanto dan Machnud (2010:132) prestasi kerja atau kinerja pegawai merupakan gambaran hasil kerja dari usaha seseorang

yang dapat dicapai dengan adanya kemampuan dan tindakan dalam waktu tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah gambaran hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan dan diselesaikan berdasarkan tanggung jawab yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas.

Adapun kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai hasil efektivitas secara menyeluruh yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang ditetapkan dari kemampuan perorangan dan kelompok kerja melalui tindakan yang sistematis secara terus menerus dalam untuk mencapai kebutuhan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2012:186).

Dari pengertian kinerja pegawai atau organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja memiliki makna atau pemahaman yang lebih luas bahwa pengertian kinerja bukan hanya tentang hasil kerja yang dicapai atau didapatkan namun menyangkut tentang bagaimana proses kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan yang ditentukan dan tanggung jawab yang diberikan sehingga organisasi mampu melaksanakan kegiatan dengan kebijakan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan strategis yang telah ditetapkan.

Terdapat tiga level kinerja berdasarkan konsep kinerja menurut Rumler dan Brache yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:8), yakni:

- a. Kinerja proses yang merupakan proses pelaksanaan tahapan-tahapan proses bagaimana pekerjaan dapat dilakukan untuk mendapat hasil yang ditetapkan berdasarkan tujuan proses yang ditentukan, rencana proses dan tahapan proses manajerial
- b. Kinerja individu merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai yang dilakukan secara efektif yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, rancangan pekerjaan, karakteristik pegawai dan sesuai dengan tahapan manajemen pekerjaan
- c. Dan kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil kerja individu dan kelompok berdasarkan tujuan organisasi, rencana organisasi dan dilakukan berdasarkan tahapan proses manajerial yang ditetapkan sebelumnya.
- d. Selanjutnya Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Dessler menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya yang sistematis dengan membandingkan pencapaian hasil kerja pegawai

atau kelompok kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan dengan tujuan meningkatkan kemampuan atau prestasi pegawai melebihi rata-rata hasil yang telah ditetapkan (Pasolong, 2013:183).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

Dimana dalam pengukuran kinerja menurut Mardiasmo (Sinambela, 2012:187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

- a. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja
- b. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan
- c. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan

Mahsun (2008:33) bahwa pengukuran kinerja sangat berpengaruh dalam kegiatan manajerial organisasi dalam sektor publik, pengukuran kinerja tidak terlepas dari kepentingan publik atau umum untuk mengetahui seberapa jauh perencanaan strategis melalui misi yang ditetapkan dapat dihasilkan oleh penyedia jasa dan barang publik. Dimana manfaat pengukuran kinerja yang dilakukan secara internal maupun eksternal adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pemahaman individual dan kelompok kerja dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja
- b. Tercapainya rencana kinerja yang telah ditetapkan sesuai kesepakatan
- c. Pemantauan dan pengevaluasian pencapaian kinerja dengan membandingkan rencana kinerja yang telah ditetapkan dan dapat melakukan perbaikan apabila ada kesalahan
- d. Pemberian penghargaan atas pencapaian prestasi kerja yang telah memenuhi persyaratan dan pengukuran sesuai dengan sistem penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan sanksi yang objektif dengan tujuan perbaikan kinerja yang akan datang

Kunci untuk melakukan penilaian kinerja yang efektif dalam suatu organisasi menurut Wibowo (2010:331) adalah:

- a. Tercapainya ukuran yang spesifik bagi individu maupun kelompok dalam mengukur kinerja yang efektif yang bertujuan untuk pengawasan, pengelolaan, pendiagnosian masalah, perbaikan kinerja dan perencanaan aspek pekerjaan
- b. Pengukuran kinerja yang dihasilkan dapat disampaikan dengan tepat waktu kepada pengguna dalam waktu yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga dapat dilaksanakan sesuai tahapan yang direncanakan
- c. Pengukuran kinerja dapat diinformasikan kepada individu yang tepat, waktu yang tepat sehingga dengan mudah dapat diakses oleh orang

- yang tepat. Sehingga pengguna dapat mengidentifikasi kepada siapa dapat diberikan informasi untuk menghindari kesalahan.
- d. Pengukuran kinerja yang dibuat dapat dipahami, diserap dengan cepat, tepat dan mudah bagi individu dan kelompok kerja dalam suatu organisasi. Ukuran kinerja yang baik perlu pendalaman dan pemahaman yang baik yang memuat dasar perbandingan pencapaian hasil kerja yang ingin dicapai dengan tingkat kinerja yang akan datang.
  - e. Penyajian pengukuran kinerja yang ingin dicapai sesuai dengan pedoman standar kinerja yang ditetapkan yang dapat memberikan pemahaman yang sama.

Dengan demikian, manfaat dalam penilaian kinerja untuk menghasilkan pengukuran kinerja yang bertujuan menetapkan ukuran spesifik agar pelaksanaan dapat menjadi efektif, disampaikan tepat waktu, kepada orang yang tepat sehingga akses informasi kinerja dapat dilakukan sesuai tahapan manajemen yang direncanakan, serta dapat memuat perbandingan kinerja yang ingin dilaksanakan dengan kinerja yang direncanakan pada waktu yang akan datang sehingga memberikan pemikiran dan pemahaman yang sama bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:10) secara spesifik penilaian kinerja pegawai ditujukan untuk peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Peningkatan pengertian pegawai tentang syarat pencapaian kinerja
- b. Pencatatan dan pengakuan hasil kerja yang telah dicapai pegawai sehingga termotivasi untuk meningkatkan upaya dalam pencapaian kinerja yang akan datang
- c. Adanya peluang pegawai yang mencapai kinerja bagi peningkatan karir pada organisasi
- d. Dapat memberikan rumusan tentang pencapaian kinerja yang akan datang sehingga pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan potensi dan kemampuannya agar dapat berprestasi
- e. Untuk menentukan kebutuhan rencana pengembangan dan peningkatan rencana pelaksanaan pelatihan bagi pegawai sesuai dengan kemampuan dan potensi pegawai

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor internal pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.



b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, misalnya penggunaan teknologi, iklim kerja, sistem kompensasi, strategi organisasi, dukungan SDM untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi dan keuangan Indonesia yang menyebabkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji.

Selanjutnya pentingnya dimensi atau indikator kinerja yang ditetapkan merupakan aspek-aspek pengukuran kinerja yang menjadi tolak ukur dalam pencapaian kinerja sehingga dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja antara lain (Sudarmanto, 2009:11):

- a. Kualitas yang diperoleh dilihat dari tingkat kesalahan, kerusakan dan ketelitian pekerjaan
- b. Kuantitas dilihat dari jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dilihat dari tingkat kehadiran efektif, lambatnya waktu kerja efektif, hilangnya jam kerja efektif
- d. Meningkatnya kerja sama antar pegawai

Dapat disimpulkan bahwa pengukuran penilaian kinerja pegawai secara individu dapat dikaitkan dengan aspek keluaran hasil pekerjaan adalah kualitas hasil pekerjaan dan kuantitas keluaran berdasarkan jumlah yang dapat dilaksanakan sedangkan terkait dengan aspek perilaku pegawai dapat ditentukan dari penggunaan waktu yang efektif (kepatuhan dalam jam kerja dan disiplin) dan kerja sama.

Kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja secara individu menurut Robbins (2008:260) antara lain:

a. Kualitas

Kualitas kerja yang dicapai dilihat dari pencapaian hasil kerja pegawai yang dapat memenuhi di atas standar kerja sehingga hasil penilaian kinerja dinilai dari kemampuan dan keterampilan pegawai

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan di atas ketentuan atau target pekerjaan yang akan diselesaikan

c. Ketetapan waktu

Tingkat ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perencanaan pelaksanaan waktu yang telah ditetapkan dilihat dari sudut

koordinasi sehingga menghasilkan *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik dari tenaga, waktu, uang, teknologi dan bahan baku yang dapat diolah semaksimal mungkin untuk meningkatkan nilai dari setiap unit hasil pekerjaan yang dilakukan

e. Kemandirian

Tingkat kemandirian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tanpa meminta bantuan orang lain untuk menjalankan komitmen kerja dan tanggung jawab pekerjaan

Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2013:54) adalah:

a. Kesetiaan

Unsur kesetiaan menyangkut loyalitas pegawai terhadap kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatannya dan organisasi. Unsur kesetiaan ini mencerminkan kesediaan pegawai menjaga dan setia terhadap organisasi.

b. Kedisiplinan

Penilaian indikator kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan seorang pegawai mematuhi ketentuan-ketentuan yang diberlakukan dalam

organisasi serta kepatuhan terhadap kehadiran jam kerja sesuai tuntutan dan instruksi dari suatu pekerjaan

c. Kejujuran

Indikator kejujuran dalam penilaian kinerja bagi seorang pegawai adalah nilai yang ditepati dalam ketentuan perjanjian yang telah dibuat untuk kepentingan pekerjaan

d. Kreativitas

Penilaian kemampuan beraktivitas bagi pegawai yang dapat mengembangkan potensinya untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sehingga hasil pekerjaan dapat bernilai maksimal

e. Kerja sama

Kesediaan pegawai dapat berpartisipasi dalam bekerja sama dengan lingkup organisasi baik atasan, rekan dan bawahan sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat bernilai guna

f. Kecakapan

Kemampuan kecakapan pegawai dalam menyelaraskan elemen-elemen yang terdapat dalam rangkaian penyusunan kebijakan organisasi

g. Kepribadian

Penilaian kemampuan pegawai dalam menyikapi penampilan yang baik, perilaku kerja, dapat menyenangkan, menjaga sikap dan hubungan yang baik dan dapat menghargai orang lain

#### h. Tanggung jawab

Penilaian yang diberikan kepada pegawai kemampuan tanggung jawab yang diberikan atas hasil capaian pelaksanaan pekerjaan, penggunaan sarana dan prasarana serta perilaku kerja

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama dan tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

## 2. Pengertian Motivasi

Secara umum motivasi memberikan pengertian dan makna kepada seorang pegawai melakukan sesuatu yang lebih baik karena ada dorongan dari diri sendiri atau dari luar sehingga mereka ingin melakukan tindakan dan usaha berbuat sesuatu karena keinginan.

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu atas suatu rangsangan atau dorongan kerja bagi individu atau kelompok kerja agar dapat bekerja sama dengan lebih baik dan bersemangat (Purwanto, 2008:40).

Menurut Stanford yang dikutip oleh Azwar (2010:31) motivasi memberikan pengertian adanya suatu hubungan dengan pemenuhan

kebutuhan yang timbul karena adanya kurangnya kebutuhan secara fisiologis, adanya dorongan untuk melakukan sesuatu dan tujuan yang ingin dicapai.

Pendapat Mangkunegara (2009:44) tentang motivasi sebagai kondisi yang dapat mengarahkan dan menggerakkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi sedangkan Harianja (2009:21) menyatakan bahwa dorongan bagi pegawai mampu bertindak dan berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wibowo (2010:378) motivasi merupakan dorongan perilaku pegawai untuk melakukan sesuatu dengan usaha dan tindakan terhadap proses pencapaian hasil kerja berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dengan elemen yang mendorong adalah adanya unsur membangkitkan, adanya pengarahan, menunjukkan dan menjaga intensitas, terus menerus terhadap tujuan yang akan dicapai.

Dari pengertian motivasi yang telah diuraikan dapat diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri sendiri dan dorongan dari luar agar dapat bertindak untuk melakukan sesuatu atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pemberian motivasi peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat menentukan apakah motivasi yang diberikan organisasi mampu memberikan dorongan atau rangsangan pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

Menurut Suardi (2007:63) pendekatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai dapat dilakukan dengan pendekatan yang berorientasi pada setiap peluang dan kesempatan dengan berbagai cara dan dapat diimplementasikan pada organisasi dengan tujuan:

- a. Meningkatkan harga diri
- b. Melaksanakan pelatihan yang tepat sasaran
- c. Mendorong inisiatif dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas
- d. Penetapan target yang tepat dan jelas

Cara yang digunakan untuk mendorong atau memberikan motivasi kerja bagi tenaga kesehatan menurut (Sunariyo, 2008:71) adalah:

- a. Pemberian motivasi dengan kekerasan (*motivating by force*) yang digunakan dengan cara memberikan ancaman atau sanksi sehingga pegawai mau melakukan sesuatu
- b. Pemberian motivasi dengan bujukan (*motivating by enticemen*), pemberian motivasi dengan pemberian hadiah tertentu agar pegawai dapat melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan
- c. Pemberian motivasi dengan identifikasi (*motivating by identification*), pemberian motivasi dengan memberikan pembinaan sehingga timbul kesadaran pegawai untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:115) adalah:

#### a. Intern

- 1) Keinginan dapat hidup yang merupakan kebutuhan setiap manusia agar dapat bertahan hidup. Untuk mempertahankan kebutuhan hidup setiap orang muktak harus mendapatkan pekerjaan dengan mengabaikan pekerjaan tersebut sesuai atau tidaknya dengan kemampuannya atau mempunyai nilai hukum atau tidak
- 2) Keinginan memiliki. Keinginan memiliki kebendaan dapat memenuhi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan dan mencari pekerjaan agar keinginan untuk mendapat sesuatu dapat dimiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan sehingga seseorang ingin meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Penghargaan yang diperoleh merupakan prestise untuk mendapatkan pengakuan atas penghargaan, diakui dan dihormati orang lain
- 4) Keinginan memperoleh pengakuan terhadap penghargaan karena prestasi yang didapatkan, hubungan yang harmonis dengan rekan dalam organisasi
- 5) Keinginan untuk berkuasa yang membuat seseorang untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan



b. Ekstren

- 1) Kondisi lingkungan kerja, menyangkut kelengkapan sarana dan prasarana, fasilitas yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Kompensasi memadai yang merupakan motivasi dalam meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan baik
- 3) Adanya pengawasan yang baik agar dapat memberikan pengarahan, membimbing pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terhindar dari pemborosan dan kesalahan dari pekerjaan yang dilaksanakan
- 4) Jaminan pekerjaan untuk mendapatkan karir yang jelas dalam organisasi
- 5) Adanya status dan tanggung jawab, kepercayaan bagi seseorang yang sudah menduduki jabatan sehubungan dengan kewenangan dalam melakukan kegiatan
- 6) Peraturan fleksibel yang mendukung sistem dan prosedur kerja yang menjamin legalitas pekerjaan dan dapat melindungi pegawai

Faktor-faktor motivasi kerja pegawai melibatkan dua faktor antara lain:

a. Faktor individual

- 1) Adanya kebutuhan
- 2) Tujuan setiap individual

- 3) Sikap dan perilaku pegawai
  - 4) Kemampuan yang dimiliki individual
- b. Faktor-faktor organisasional
- 1) Penetapan pembayaran gaji atau upah
  - 2) Terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja
  - 3) Adanya supervise
  - 4) Pengawas fungsional

Motivasi merupakan daya pendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian, serta tenaga dan waktunya untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan individual dan organisasi melalui sasaran yang telah ditetapkan (Siagian, 2008:137).

Adapun indikator motivasi sebagaimana pengertian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Adanya pendorong
- b. Kemauan
- c. Keikhlasan
- d. Pembentukan keahlian
- e. Peningkatan keterampilan
- f. Adanya tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan yang ditetapkan

Sedangkan menurut Maslow (Robbins, 2008:167) mengatakan bahwa di dalam diri semua orang ada lima jenjang kebutuhan, yaitu:

- a. Faali (fisiologis): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Mangkunegara (2011:101) terdapat prinsip memotivasi pegawai dalam suatu organisasi diantaranya adalah:

- a. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi pegawai adalah partisipasi pegawai dalam penentuan tujuan yang akan dicapai

- b. Prinsip komunikasi

Komunikasi yang dilakukan berhubungan dengan informasi tindakan dan upaya yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan

c. Prinsip andil pegawai

Pengakuan bahwa andil pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemberian wewenang yang diberikan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan organisasi dalam pencapaian tujuan membuat pegawai merasa dihargai atas tugas yang diberikan

e. Prinsip pemberian perhatian

Perhatian yang diberikan organisasi akan memberikan dorongan yang kuat bagi pegawai melaksanakan tujuan dengan semangat kerja yang tinggi

#### 4. Teori Motivasi

Terdapat lima teori motivasi menurut Harianja (2009:323), yaitu adalah:

a. Teori kebutuhan

Teori kebutuhan ini diperkenalkan oleh Abraham A. Maslow, sehingga dikenal dengan teori kebutuhan Maslow. Teori ini menyatakan bahwa manusia termotivasi melakukan sesuatu atas kehidupannya dipengaruhi dengan pemenuhan diawali dengan kebutuhan dasar. Teori kebutuhan Maslow dipenuhi berjenjang dari pemenuhan kebutuhan paling dasar kemudian berusaha memenuhi kebutuhan lainnya sesuai dengan jenjang kebutuhan lainnya. Jenjang kebutuhan teori ini adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologi
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

b. Teori X dan Y

Teori kebutuhan X dan Y yang diperkenalkan oleh Mc. Gregor memiliki karakteristik berlawanan, dalam teori X setiap orang selalu menghindari dari pekerjaan dan tidak memiliki inisiatif dan senang diarahkan, sehingga dalam teori ini manusia memiliki kebutuhan tingkat rendah. Pada teori Y dapat digambarkan setiap orang senang dengan pekerjaan dan memiliki inisiatif dengan kemandirian. Dalam teori Y ini manusia memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

c. Tiga kebutuhan manusia (*three needs theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Mc. Clleland yakni:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik disbanding prestasi sebelumnya
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa, berkaitan dengan kebutuhan untuk berpengaruh atas orang lain
- 3) Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai dengan meningkatkan hubungan sosial dengan orang lain

d. *ERG theory*

Teori ERG ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer yang menyatakan terdapat tiga kelompok kebutuhan sebagai berikut:

- 1) *Existence* terkait dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan atau posisi dalam hidupnya. Teori ini menyangkut kebutuhan fisik dan rasa aman
- 2) *Relatedness* terkait dengan kebutuhan dapat berinteraksi dengan orang lain di sekitarnya. Teori ini menyangkut kebutuhan sosial dan pengakuan
- 3) *Growth* terkait dengan kebutuhan pengembangan diri seseorang atas aktualisasi diri

Teori tiga kebutuhan menyatakan apabila seseorang mengalami hambatan tidak memenuhi kebutuhan paling tinggi maka akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah.

e. Teori dua faktor

Dalam teori ini bahwa suatu pekerjaan berpengaruh pada dua aspek yakni terkait dengan pekerjaan itu sendiri yang disebut dengan *job content* dan berhubungan dengan aspek-aspek pekerjaan diantaranya gaji yang diterima, adanya tujuan organisasi, kebijakan, pengawasan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang disebut dengan *job context*.

Penjelasan teori motivasi yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2011:95) dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Teori kebutuhan Maslow

Teori yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dicapai secara berjenjang atau bertingkat, dari kebutuhan paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi. Pemenuhan kebutuhan setiap jenjang dapat menimbulkan kepuasan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan bertahan pada organisasi sedangkan apabila kebutuhan tidak dapat dipenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang mengakibatkan turunnya kinerja. Jenjang atau hirarki pada teori kebutuhan ini adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologi dalam pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan perumahan
- 2) Kebutuhan rasa aman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan
- 3) Kebutuhan sosial, adanya hubungan yang harmonis, sikap penghargaan dalam lingkungan organisasi
- 4) Kebutuhan pengakuan, pengakuan atas penghargaan status, kompetensi, reputasi dan perhatian yang merupakan kebutuhan rendah dan harga diri pegawai, keyakinan, kompetensi, penguasaan, kemandirian pegawai dan lainnya yang merupakan kebutuhan tingkat tinggi

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri terkait dengan kebutuhan yang menunjukkan potensi atau nilai tinggi pegawai yang dapat mengembangkan jenjang karir pegawai dalam organisasi

b. Teori ERG

Teori ERG merupakan replikasi tiga dasar kebutuhan manusia yang berkaitan dengan:

- 1) *Existensi needs* yang berkaitan dengan fisik dan eksistensi kebutuhan dasar pegawai dan kebutuhan rasa aman yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) *Relatedness needs* yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai dalam berinteraksi dengan pegawai lainnya dalam suatu hubungan yang harmonis serta kebutuhan pengakuan akan prestasi kerja yang dihasilkan pegawai
- 3) *Growth needs*, kebutuhan pribadi pegawai menyangkut aktualisasi diri pegawai menunjukkan kemampuannya

c. Teori Insting

Teori insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin yang menyatakan bahwa insting seseorang merupakan sikap reflek yang didapat dari warisan. Oleh karenanya, perilaku dan sikap pegawai tidak dapat direncanakan atau diawasi oleh pikiran seseorang. Pengembangan teori insting menjadi konsep penting dalam motivasi yang dibuat sebagai daftar insting yang berhubungan dengan perilaku



pegawai dalam bekerja yang bertujuan untuk memahami perilaku pegawai lebih dalam.

d. Teori *drive*

Konsep teori *drive* didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dan pemberian motivasi melalui kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Peningkatan kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat dipertahankan apabila pegawai dapat mempertahankan prestasinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa teori ini menerapkan ketergantungan motivasi yang diterimanya. Apabila motivasi yang diberikan bernilai positif maka prestasi dapat dipertahankan atau ditingkatkan sesuai dengan kemampuan yang bersedia bekerja pada batas potensi yang dimilikinya.

e. Teori lapangan

Konsep teori lapangan yang diperkenalkan Kurt Lewin adalah teori yang digunakan berdasarkan pendekatan kognitif untuk mengetahui perilaku pegawai dan pemberian motivasi. Fokus konsep teori ini adalah fokus penilaian kinerja pegawai berdasarkan pikiran rasional terhadap kemampuan pegawai dilihat dari perilaku yang ditunjukkan pegawai atas hasil capaian kerja berhubungan pada lingkungan kerja pada organisasi sehingga motivasi yang dapat diberikan adalah kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan bekerja pada organisasi.

Dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2008:148) yakni:

a. Motivasi positif

Pemberian motivasi yang diberikan kepada pegawai karena dapat mencapai produktivitas tinggi di atas produksi standar yang ditetapkan organisasi. Dengan motivasi positif ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun motivasi positif yang diberikan kepada adalah:

- 1) Dorongan bersifat keuangan (*material incentive*) berupa pemberian gaji atau upah yang diberikan dan jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi secara langsung kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya
- 2) Dorongan yang tidak bersifat keuangan (*non material incentive*), dorongan berupa insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang

b. Motivasi negatif

Pemberian motivasi negatif bertujuan untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya melalui ancaman dan sanksi yang tegas sehingga bagi pegawai yang mampu atau menerima atas hal tersebut karena ingin bertahan atau mempertahankan keberadaan pada organisasi akan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk menghindari sanksi yang diberikan oleh organisasi.

## 5. Pelatihan

Secara umum dapat dikatakan bahwa pengembangan peningkatan kemampuan seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan yang dapat dilakukan berdasarkan kebutuhan perencanaan diklat yang bertujuan agar pegawai dapat lebih memahami proses kerja sesuai metode dan standar kerja yang berlaku pada suatu organisasi.

Selanjutnya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai kesehatan secara mutlak bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan di bidang kesehatan baik secara prosedural maupun pemahaman tahapan-tahapan yang disesuaikan standar operasional prosedur yang menjadi acuan untuk dalam memberikan pelayanan kesehatan dan pengobatan. Ketentuan ini menjadi dasar pekerjaan yang dilakukan dapat mengurangi kesalahan atau jaminan atas pekerjaan atau pelayanan yang diberikan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk melakukan perubahan perilaku pegawai yang diarahkan sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi terkait dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan spesifik agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan penetapan tujuan yang direncanakan (Marwansyah, 2010:155).

Menurut Sedarmayanti (2010:163) pelatihan yang dilakukan adalah untuk mengembangkan peningkatan kemampuan pegawai dalam pencapaian efektivitas kerja melalui pengembangan perubahan tingkah laku, sikap, pola berpikir dan tindakan kecakapan serta pengetahuan.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2011) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga pegawai non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas/*training is short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personel learn technical knowledge and skill for a define purpose.*

Berdasarkan instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974 yang dikutip oleh Sedarmayanti (2013:164) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan pembelajaran dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang diberikan diluar sistem pendidikan yang berlaku umum dengan waktu relatif singkat dengan mempergunakan metode standar yang mengutamakan implementasi daripada teori.

Dari penjelasan dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai agar diperoleh perubahan pola tingkah laku pegawai dalam peningkatan kerja secara efektif dan dilakukan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan agar penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat lima faktor diperlukannya pelatihan yang dilakukan pada sumber daya manusia dalam organisasi menurut Samsudin (2009:112) yakni: kualitas angkatan kerja, adanya persaingan global,

perubahan yang cepat seiring dengan perkembangan zaman, penguasaan teknologi dan adanya perubahan demografi.

Tujuan-tujuan diadakannya pelatihan bagi pegawai dapat dikelompokkan sebagai berikut (Simamora, 2009:179):

a. Perbaikan kinerja

Perbaikan kinerja diarahkan bagi pegawai yang kurang mampu dan terampil pada bidang tugasnya terutama pada pegawai baru sehingga memudahkan dalam penyesuaian dan pengenalan tugas-tugas baru yang akan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Pelatihan yang diberikan dapat meminimalisir permasalahan yang akan terjadi serta dapat menguasai metode dan prosedur yang ditetapkan.

b. Meningkatkan keahlian sesuai dengan perkembangan teknologi

Perlunya peningkatan kemampuan dan keahlian sehingga pengetahuan dapat meningkat seiring dengan kemajuan teknologi. Kemampuan menggunakan teknologi yang berkembang bagi pegawai adalah untuk mengatasi permasalahan dan persaingan pada usaha sejenis.

c. Pembelajaran efektif

Pembelajaran efektif yang diperoleh dari pelatihan akan memberikan peningkatan kemampuan secara cepat dan tepat karena pelatihan yang diikuti memberikan instruksi dan informasi yang jelas sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai standar yang diharapkan

sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pemecahan masalah

Pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat mengatasi permasalahan organisasi secara internal dan eksternal dan pegawai dapat bekerja sesuai pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan.

e. Persiapan promosi pegawai

Program pengembangan karir bagi pegawai melalui pelatihan dapat menjadi indikator untuk mempersiapkan pegawai yang kompeten dibidangnya. Pengembangan peningkatan karir pegawai melalui promosi dapat diperoleh dari pegawai yang mengikuti pelatihan karena telah mendapat dasar pengetahuan dan peningkatan keterampilan sesuai dengan keahliannya. Pengembangan ini menjadi dasar pegawai untuk bertahan pada organisasi karena adanya kejelasan dalam pengembangan karir pada organisasi terutama pada pegawai yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dapat lebih berkembang dari pelatihan yang diikutinya. Salah satu keinginan individu bertahan atau mencari pekerjaan pada pilihan suatu organisasi adalah adanya program pengembangan peningkatan pengetahuan pegawainya melalui perencanaan pelatihan yang harus diikuti oleh pegawainya.

f. Meningkatkan orientasi pegawai

Orientasi pegawai terhadap organisasi menjadi nilai positif bagi berkembangnya suatu organisasi kearah yang lebih baik. Ketetapan dan keyakinan pegawai terhadap organisasi memberikan kepastian bahwa

tujuan organisasi dapat dicapai dengan sempurna karena memiliki pegawai yang mampu memberikan hasil kerja yang memberikan kinerja organisasi tercapai dengan maksimal. Orientasi pegawai terhadap pekerjaannya dalam organisasi dapat menjadi perhatian bagi organisasi untuk mempertahankan pegawainya melalui pengembangan peningkatan kemampuan sebagai jaminan masa kerja pegawai bertahan pada organisasi

g. Pemenuhan kebutuhan pegawai

Pelatihan dan pengembangan bagi pegawai bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi sehingga dapat mengurangi biaya operasional yang dapat dialihkan pada kebutuhan lain pada organisasi serta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai dapat memenuhi kebutuhan pegawai karena umpan balik yang diberikan organisasi memberikan penghargaan atas hasil kerja pegawai yang dapat melaksanakan kinerja diatas standar kinerja yang ditetapkan.

Selanjutnya menurut Pribadi (2014:1) menyatakan bahwa makna program pelatihan dengan terselenggaranya program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap positif SDM yang merupakan aset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan internal.

Tujuh manfaat bagi organisasi dari pelaksanaan program

pengembangan dan pelatihan pegawai (Simamora, 2009:183) yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja dalam mengantisipasi terjadinya kesalahan dan pemborosan penggunaan peralatan dan penggunaan metode kerja
- b. Terciptanya hubungan yang harmonis dalam lingkungan organisasi karena jelasnya pendelegasian wewenang dan interaksi secara teknis, intelektual, adanya saling menghargai dan kesempatan meningkatkan pola pikir berpikir secara inovatif
- c. Proses pengambilan keputusan organisasi lebih tepat, cepat serta dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai melaksanakan pekerjaan
- d. Peningkatan semangat kerja pegawai dalam menjalankan komitmen organisasi
- e. Mendorong perilaku dalam menjalankan sistem manajemen partisipatif
- f. Meningkatkan komunikasi efektif dalam menjalankan proses perumusan kebijakan dan operasional organisasi
- g. Penyelesaian konflik internal dan eksternal sehingga tumbuhnya rasa kesatuan dan kekeluargaan dalam organisasi

Menurut Marwansyah (2010:156) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan adalah:

- a. Adanya dukungan manajemen
- b. Menjalankan komitmen spesialis dan generalis pengelolaan pegawai
- c. Adanya perkembangan teknologi



- d. Kompleksitas organisasi
- e. Pembelajaran pelatihan
- f. Hubungan kinerja dengan fungsi-fungsi manajemen SDM

Sasaran pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai menurut Sutrisno (2009:69) adalah:

- a. Peningkatan produktivitas kerja

Peningkatan produktivitas dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan karena meningkatkan *performance* pegawai pada posisi jabatan dilihat dari peningkatan level kinerja yang ditetapkan

- b. Peningkatan mutu

Peningkatan mutu kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan penetapan kinerja berdasarkan standar kerja

- c. Ketepatan dalam penyusunan perencanaan SDM

Pelatihan yang diberikan dapat menjadi *output* dalam mempersiapkan kebutuhan SDM yang akan digunakan di masa yang akan datang terutama dalam pengisian jabatan lowong sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan organisasi

- d. Peningkatan moral kerja

Peningkatan moral kerja bagi perilaku dan sikap kerja sesuai dengan hasil yang diperoleh dari penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan iklim organisasi

e. Terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja

Penyelenggaraan pelatihan yang sesuai dan tepat mencapai tujuan akan dapat memperoleh pengetahuan mengatasi kecelakaan kerja sehingga menjamin lingkungan kerja yang aman dan nyaman

f. Peningkatan pertumbuhan pribadi

Program pendidikan yang tepat tercapainya tujuan pengembangan emosional pribadi pegawai yang dapat disesuaikan dengan tujuan pelatihan yang ditetapkan

Penyelenggaraan program pengembangan dan pelatihan menurut (Sedarmayanti, 2013:166) disebabkan adanya:

- a. Pengangkatan pegawai baru
- b. Adanya mutasi dan rotasi pegawai yang ditempatkan di tempat baru
- c. Kurangnya perencanaan dalam pengangkatan pegawai baru
- d. Penggunaan fasilitas baru untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan tertentu
- e. Adanya penggunaan peralatan dan metode baru
- f. Evaluasi pengawasan
- g. Orientasi dengan pihak luar organisasi
- h. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku

Adapun tujuan pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:

- 1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara nasional
- 2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif
- 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama pegawai dan manajemen (pimpinan)

b. Tujuan Khusus Pelatihan

- 1) Kualitas
- 2) Produktivitas kerja
- 3) Mutu perencanaan tenaga kerja
- 4) Semangat/moral
- 5) Balas jasa tidak langsung
- 6) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan
- 8) Pengembangan diri

Program pelatihan pada dasarnya berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dilatihkan. Dengan demikian, menurut Pribadi (2014:9) indikator program pelatihan yang efektif dan efisien terdapat empat kriteria atau indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas sebuah program pelatihan yaitu:

- a. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan
- b. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan
- c. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan
- d. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja

Dimana program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila mampu membuat siswa atau peserta menguasai kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan setelah selesai mengikuti program pelatihan. Dengan kata lain, setelah selesai mengikuti sebuah program pelatihan peserta akan lebih berpengetahuan, lebih terampil dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap bidang pekerjaan yang digeluti. Program pelatihan harus dapat menjamin adanya peningkatan kemampuan peserta setelah mengikuti program tersebut.

Dengan demikian pentingnya pelatihan bagi pegawai terutama bagi tenaga kesehatan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi.

## 6. Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada pada tempat kerja yang menjadi alat bantu pegawai melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik terkait dengan adanya tempat atau fasilitas interaksi antara pegawai dengan atasan, bawahan dan rekan kerja dalam suatu organisasi.

Adapun menurut Robbins (2008:87) pengertian lingkungan kerja merupakan lembaga atau kekuatan diluar yang dapat mempengaruhi kemampuan dan potensi dalam mencapai kinerja organisasi yang terdiri dari lingkungan umum terkait segala sesuatu yang berada di luar organisasi menyangkut kondisi sosial dan teknologi yang dipergunakan dan lingkungan khusus terkait dengan pelaksanaan aktivitas atau kegiatan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan gambaran keseluruhan peralatan

yang berbetuk fisik maupun non fisik yang berada pada tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh langsung atau tidak langsung kepada pegawai dalam melaksnakan suatu pekerjaan (Basuki dan Susiolowati, 2007:38).

Peran lingkungan kerja dalam lingkungan organisasi kesehatan terkait dengan pengaturan dan penataan lingkungan kerja dalam pelaksanaan kegiatan organisasi diatur dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 261/Menkes/SK/III/1998 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja suatu perkantoran meliputi ruangan, halaman dan areal sekitarnya merupakan bagian yang berkaitan dengan tempat kegiatan perkantoran dimana persyaratan kesehatan lingkungan dalam ketentuan peraturan tersebut ditetapkan pada kantor yang berdiri sendiri ataupun perkantoran yang dipergunakan untuk kelompok.

Dari ketentuan dan pengertian tentang lingkungan kerja dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar pegawai baik fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mendukung kesehatan dan kenyamanan pegawai.

Sedarmayanti (2009:29) menyatakan indikator-indikator lingkungan kerja dalam suatu bangunan atau tempat kerja antara lain:

a. Adanya penerangan/cahaya yang mencukupi di tempat kerja

Dengan adanya penerangan dan cahaya yang cukup di tempat kerja mempunyai manfaat bagi pegawai yang menempati ruang kerja sebagai tempat beraktivitas melaksanakan pekerjaan. Kurangnya

penerangan dan pencahayaan akan mengakibatkan terganggunya kesehatan mata yang berakibat kurangnya penglihatan dan cepat lelahnya kondisi tubuh. Hal ini akan mengganggu proses pekerjaan menjadi terhambat, proses pekerjaan menjadi lambat yang akhirnya proses pekerjaan tidak efektif. Oleh sebab itu, diperlukan penerangan dan pencahayaan yang cukup pada ruang kerja yang disesuaikan dengan ukuran kerja yang ada.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan peredaran udara dalam suatu ruang kerja yang dapat menyaring oksigen yang dibutuhkan manusia dalam proses metabolisme. Sirkulasi yang tidak dirawat atau dipelihara kebersihannya akan menyebabkan udara kotor sehingga oksigen yang dibutuhkan dapat mengganggu kesehatan. Dengan rutin memeriksa dan membersihkan hambatan-hambatan pada sirkulasi udara yang digunakan dapat membuat sirkulasi udara bersih dan menjaga peredaran udara pada ruangan kerja tidak terganggu.

c. Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja merupakan bunyi-bunyian yang ditimbulkan dari getaran yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pada waktu lama dapat mengganggu kesehatan manusia merusak pendengaran pegawai. Untuk menyikapi kebisingan tersebut diperlukan peredam bunyi sehingga keluaran bunyi yang ditimbulkan tidak mengganggu.

d. Bau tidak sedap

Bau tidak sedap yang menyebarkan aroma yang kurang nyaman pada penciuman dapat merusak pikiran dan konsentrasi pegawai. Bau-bauan tersebut merupakan polusi atau pencemaran udara yang membuat pegawai atau tamu yang datang merasa terganggu sehingga mengganggu komunikasi. Untuk menyikap hal tersebut diperlukan pemakaian AC yang dapat menguranginya atau mencari sumber bau-bauan tersebut untuk di atas sehingga tidak berlangsung terus menerus.

e. Keamanan

Keamanan di tempat kerja merupakan hal mutlak yang harus diperhatikan organisasi terutama mengurangi resiko hilang atau rusaknya peralatan serta menjaga kenyamanan lingkungan kerja bagi pegawai. Untuk menjaga keamanan dan kenyamanan pada lingkungan kerja dapat dilakukan penyedia tenaga keamanan kantor.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang melakukan kajian yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Max Saleleng (2015) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Apabila nilai  $F < F_{1-\alpha, n-k-1}$  atau  $p > 0,05$  maka  $H_0$



diterima dan  $H_a$  ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai sebesar 107.830 dengan signifikansi  $F = 0.000$ . Jadi  $Sig F < 5\%$  ( $0.000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), pelatihan ( $X_3$ ) dan kompetensi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Dari nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.995 dengan probabilitas sebesar 0,006. Karena nilai probabilitas ( $sig$ )  $t < 5\%$  ( $0,006 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.277 dengan probabilitas sebesar 0.003. Karena nilai probabilitas ( $sig$ )  $t < 5\%$  ( $0.003 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) bila variabel bebas lain tetap nilainya dan variabel pelatihan ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.086. Dengan probabilitas sebesar 0.004. Karena nilai probabilitas ( $sig$ )  $t < 5\%$  ( $0.004 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

2. Sri Kurniawati Padma Dewi (2014) dengan judul: Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (Kopma) di Kabupaten Sleman, hasil penunjukkan berdasarkan uji  $t$  menunjukkan variabel pelatihan memiliki  $t_{hitung} = 4,643$  lebih besar daripada  $t$  tabelnya yaitu = 1,66 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tersebut ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan secara parsial dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja memiliki  $t_{hitung} = 2,003$  lebih besar daripada  $t$  tabelnya yaitu 1,66 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tersebut ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung} = 2,310$  lebih besar daripada  $t$  tabelnya yaitu = 1,66 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tersebut ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa (Kopma) di Kabupaten Sleman.

3. Siti Nurjanah (2014) dengan judul: Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I. Penelitian mengambil populasi karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT. BRI Kantor Wilayah Jakarta I bagian *Frontliner (teller dan customer service)* yang telah mempunyai masa kerja minimal satu tahun. Populasi berjumlah 312 orang karyawan, dan semua anggota populasi ditetapkan sebagai sampel atau responden penelitian. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel adalah sistem sensus atau *saturation sampling*. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan melalui metode *survei*, yaitu semua anggota sampel sebagai subjek penelitian (karyawan BRI Kantor Wilayah Jakarta I) diobservasi dengan menggunakan instrumen angket (kuesioner). Penelitian membuktikan kebenaran hipotesis keempat ( $H_4$ ) yaitu bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel

motivasi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* BRI Tbk ( $F = 71,869$ ;  $\text{Sig.} = 0,000$ ). Selanjutnya, dari analisis koefisien determinasi ( $R^2$  dan *adjusted*  $R^2$ ) menunjukkan besaran koefisien 0,712 dan 0,706. *Adjusted*  $R^2$  sebesar 0,706, menunjukkan arti bahwa dalam model penelitian dengan regresi linier berganda mampu menjelaskan 70,6% variasi perubahan variabel kinerja karyawan ditentukan oleh variasi perubahan variabel motivasi kerja pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Sisanya, yaitu sebesar 29,4%, ditentukan oleh variasi variabel di luar model penelitian.

4. Vera Parlinda (2013) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) diperoleh sebesar 0,620. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja) mampu

menjelaskan 62% terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain.

5. Aan Hardiyana (2011) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.321 atau 32.1%. Variabel motivasi kerja terdiri dari dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok pertemanan sedangkan kinerja diwakili oleh kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan akan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, inisiatif, kemandirian dan kualitas pribadi. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.169 atau 16.9%. Variabel lingkungan kerja terdiri dari dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sedangkan kinerja diwakili oleh kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan akan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, inisiatif, kemandirian dan kualitas pribadi. Dan secara keseluruhan menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 84.5%, dalam hal ini terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) serta lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ( $R^2 = 84.5\%$ ).

### C. Kerangka Berpikir

Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut dengan puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Kinerja sangat erat hubungannya dengan hasil dari seorang pegawai. Dimana kinerja seorang pegawai memberikan pengertian sebagai hasil dari seorang atau sekelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu dalam sebuah organisasi. Fungsi pegawai adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi tersebut. Sebagai tenaga kesehatan di puskesmas berperan sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan. Dimana dalam peran sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di puskesmas, tenaga kesehatan merupakan sumber daya strategis. Sebagai sumber daya strategis, tenaga kesehatan mampu secara optimal menggunakan sumber daya fisik, finansial dan manusia dalam tim kerja. Sumber daya fisik merupakan saran pendukung kerja sehingga tenaga

kesehatan dapat menjalankan perannya sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di puskesmas dengan optimal.

Keberadaan motivasi dalam suatu organisasi, dipandang sebagai suatu unsur yang dapat menyebabkan kinerja menjadi lebih baik atau sebaliknya, atau sebagai aspek yang diperlukan oleh semua organisasi karena merupakan konsep sentral untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Pada intinya memandang motivasi sebagai suatu unsur yang diperlukan oleh semua organisasi dan keberadaannya dipandang sebagai konsep sentral untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, keberadaan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi yang baik, dengan sendirinya tidak akan mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Oleh sebab itu, keberadaan motivasi senantiasa menjadi salah satu aspek penting yang terus ditumbuhkembangkan, baik oleh individu pegawai maupun oleh pimpinan dalam suatu organisasi secara berkesinambungan, dengan berbagai cara agar tercipta suatu motivasi yang baik dalam rangka mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Upaya pengembangan motivasi tersebut, tentunya sangatlah beralasan karena pada hakekatnya

motivasi secara umum mengandung suatu makna sebagai pendorong atau penggerak terhadap seseorang, sehingga orang tersebut mau berkerja.

Adapun pelatihan merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu atau pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya atau berhubungan dengan tugas saat ini. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin baik sesuai dengan standarnya.

Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi dan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi yang kemudian akan membawa kesuksesan untuk organisasi yang bersangkutan dalam mencapai tujuan. Pelatihan bagi pegawai makin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya di dalam suatu organisasi.

Dengan demikian, dengan adanya pelatihan maka tuntutan peningkatan kinerja yang didukung untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai, dan diharapkan dengan manfaat pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien akan terlaksana.

Selanjutnya salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan pada Puskesmas adalah tenaga kesehatan. Kualitas dari tenaga kesehatan sangat menentukan kinerja pelayanan puskesmas dalam menjalankan program dan kegiatan kesehatan.

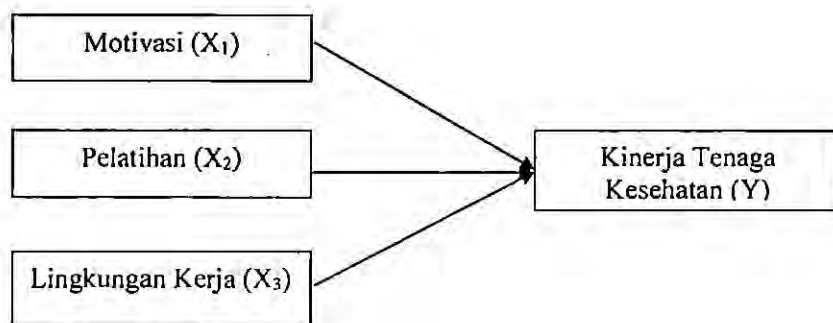
Dengan adanya tenaga kesehatan yang berkualitas, maka puskesmas akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Puskesmas tentu menginginkan agar seluruh tenaga kesehatan memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari petugas kesehatan ini akan berpengaruh terhadap kinerja puskesmas secara keseluruhan.

Selain motivasi dan pelatihan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan dalam melaksanakan fungsi pelayanan kesehatan dan pelaksanaan program/kesehatan di suatu wilayah kerja puskesmas, dimana lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan petugas kesehatan yang dapat berpengaruh bagi tenaga kesehatan di dalam menjalankan setiap tugasnya.

Indikator lingkungan kerja antara lain penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja, dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengertian semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi tenaga kesehatan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sebagaimana uraian pembahasan di atas maka kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:





Sumber: Data Olahan, 2017

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

#### D. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian ini disusun berdasarkan indikator penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator Penelitian	Pernyataan
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2008:260)	1. Tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan SOP pelayanan 2. Tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan jumlah sesuai siklus aktivitas yang diselesaikan 3. Tenaga kesehatan tepat waktu menangani pelayanan 4. Tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan waktu yang telah direncanakan 5. Tenaga kesehatan dapat melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	1. Kondisi lingkungan	1. Sarana dan prasarana kerja

Variabel	Indikator Penelitian	Pernyataan
	kerja 2. Kompensasi memadai 3. Supervise yang baik 4. Adanya jaminan pekerjaan 5. Status dan tanggung jawab 6. Peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2009:116)	mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan 2. Gaji yang didapatkan sudah mencukupi 3. Adanya bimbingan dan pengarahan dari pimpinan 4. Dukungan jaminan pekerjaan 5. Adanya status dan tanggung jawab terhadap tugas yang jelas 6. Didukung dengan ketentuan dan peraturan, standar yang jelas
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	1. Kualitas angkatan kerja 2. Persaingan global 3. Perubahan yang cepat dan terus-menerus 4. Alih teknologi 5. Perubahan demografi (Samsudin, 2009:113)	1. Tenaga kesehatan puskesmas sudah memenuhi kualitas angkatan kerja sesuai dengan standar dan pelatihan yang diikuti 2. Tenaga kesehatan yang ada pada puskesmas siap bertahan dalam persaingan global bidang kesehatan dan program kesehatan 3. Tenaga kesehatan puskesmas dapat menyesuaikan perubahan yang cepat dan terus-menerus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki dari pelatihan yang diikuti 4. Tenaga kesehatan puskesmas menguasai alih teknologi bidang kesehatan 5. Tenaga kesehatan puskesmas dapat menguasai kondisi geografis wilayah kerja

Variabel	Indikator Penelitian	Pernyataan
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2009:28)	1. Penerangan/cahaya puskesmas mempengaruhi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan dan pekerjaan dengan baik 2. Sirkulasi udara puskesmas membuat tenaga kesehatan merasa nyaman bekerja dengan baik 3. Kebisingan puskesmas mempengaruhi konsentrasi tenaga kesehatan dalam bekerja 4. Bau-bauan di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi tenaga kesehatan dalam bekerja 5. Keamanan lingkungan puskesmas terjaga dengan kondusif

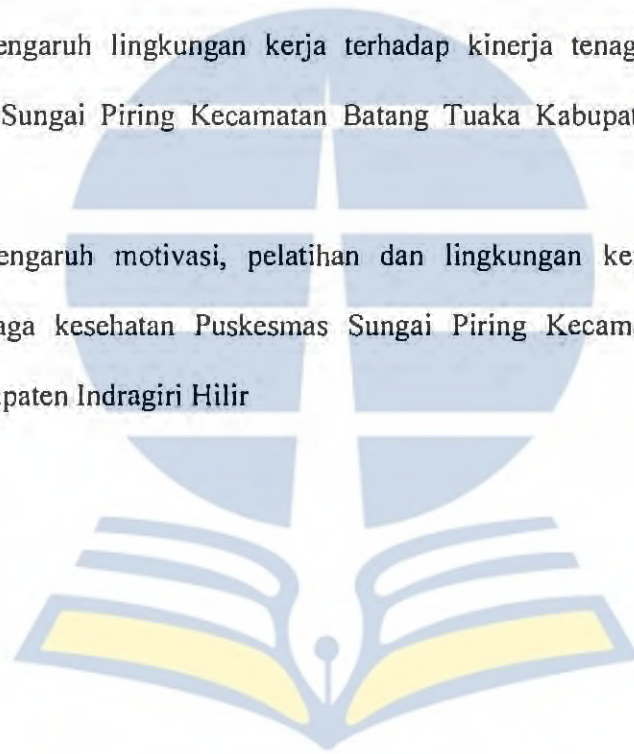
Selanjutnya untuk mengukur indikator penelitian berdasarkan pertanyaan atau pernyataan berdasarkan kuesioner yang ditetapkan maka pengukuran indikator penelitian dilakukan dengan pengukuran skala likert. Skala likert merupakan ukuran indikator yang berisikan penilaian atas masing-masing indikator yang ditetapkan. Pilihan atas indikator disediakan mempunyai nilai atau skor yang telah ditentukan.

Dengan demikian skala likert menurut Sugiyono (2008:86) adalah pengukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel yang diukur dalam penelitian dijabarkan dalam indikator penelitian yang dibuat disusun sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan.

## E. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
4. Terdapat pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode analisis Kausal. Menurut Sugiyono (2008:112), desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini adalah penelitian untuk mengetahui tentang pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent variables*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dengan memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik. Tujuan penelitian kausal dalam hal ini adalah untuk mengetahui fenomena yang ada untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

#### B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Puskesmas Sungai Piring yang berjumlah sebanyak 76 orang.

Selanjutnya Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana

menurut Arikunto (2006:116) apabila populasi kurang dari 100 orang, maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang.

### **C. Instrumen Penelitian**

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis. Dengan demikian, maka instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner untuk mengolah data-data yang layak dijadikan bahan penelitian.

### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur Pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner menurut Sugiyono (2008:199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penilitan ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

## 2. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2008:201) dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya. Adapun studi dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

### E. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian yang menggunakan uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan dan pengukuran data valid atau tidak, sehingga layak untuk dijadikan data penelitian. (Sugiyono, 2014:253). Pengujian dilakukan pada pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 76 orang. Pengukuran data instrumen menggunakan  $r_{tabel}$  yang digunakan untuk mengetahui perbandingan nilai korelasi  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Dasar pengambilan keputusan dalam penentuan data instrumen adalah:

- a. Perolehan data  $r_{hitung} > r_{tabel}$  diketahui data dianggap valid
- b. Perolehan data  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka diketahui data dianggap tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2014:253). Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{\alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan *reliable*.
- b. Jika  $r_{\alpha}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak *reliable*.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk mengetahui atau menguji kepastian persamaan regresi yang dihasilkan memiliki ketepatan dan kesesuaian estimasi dalam hal:

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P of regression standardized residual* untuk menguji normalitas data dan pendekatan uji statistik *Kormogolov-Smirnov*. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi



asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:163).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2013:139). Pada uji ini, nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel-variabel bebas. Pada matrik korelasi, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Selain itu, dapat juga dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas dari nilai *tolerance* adalah  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF adalah  $\geq 10$  (Ghozali, 2013:106).

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan yang digunakan dalam regresi linier berganda sesuai dengan variabel penelitian adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja tenaga kesehatan
a	=	Nilai konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	=	Koefesien regresi
X <sub>1</sub>	=	Motivasi
X <sub>2</sub>	=	Pelatihan
X <sub>3</sub>	=	Lingkungan kerja
e	=	Standar error

#### 5. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Pengujian uji F di dalam suatu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama

(simultan) terhadap variabel dependen dilihat dari perbandingan nilai nilai signifikan atau positif yang dapat diketahui dari pengolahan data statistik dengan *output* pada tabel Anova. Perbandingan tersebut diketahui apabila nilai probabilitas nilai signifikan  $<$  dari 0,05 yang dipersyaratkan sebagai syarat penelitian maka diketahui apabila terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014:250).

Selanjutnya dapat disampaikan pada penelitian ini dasar keputusan yang diambil adalah apabila nilai  $F_{hitung}$  variabel independen mempunyai nilai koefisien besar dari  $F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

#### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t (t test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Diterima jika nilai  $\leq$  atau nilai sig  $> \alpha$
- Ditolak jika nilai  $\geq$  atau nilai sig  $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan (Sugiyono, 2014:250).

#### 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Objek Penelitian

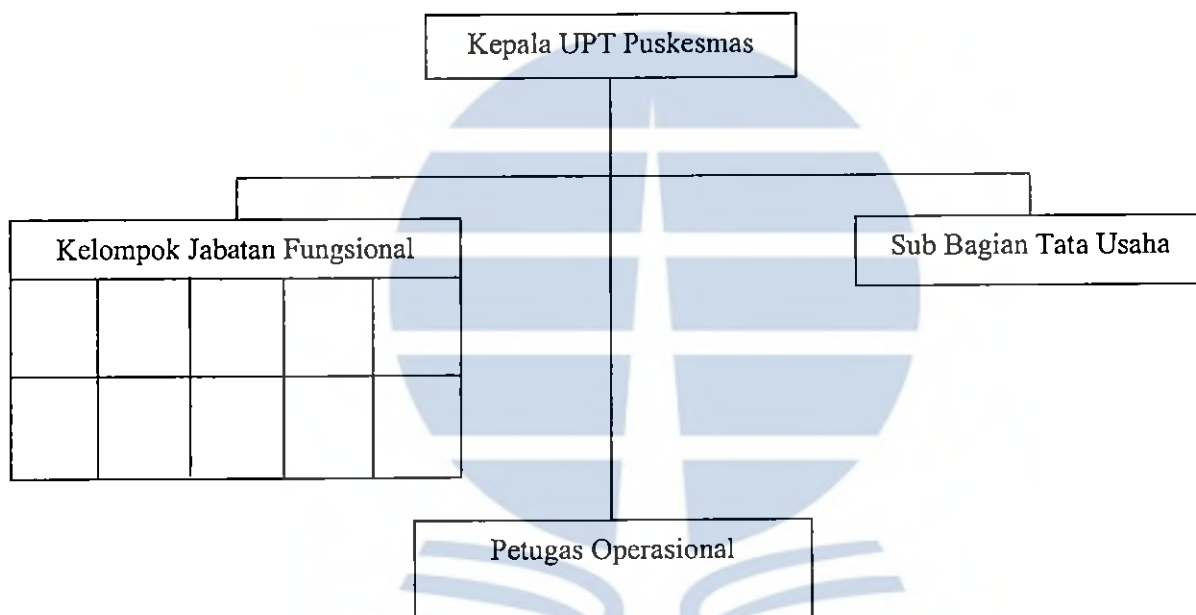
Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128/Menkes/SK/II Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat, Keperawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas) merupakan pelayanan penunjang yang kegiatannya terintegrasi dalam upaya kesehatan wajib maupun upaya kesehatan pengembangan. Apabila di suatu daerah terdapat masalah kesehatan spesifik yang membutuhkan intervensi keperawatan kesehatan masyarakat, maka puskesmas menjadi upaya kesehatan pengembangan.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 26 Tahun 2013 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Eselon IV pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, susunan organisasi UPT Puskesmas, terdiri dari:

1. Kepala
2. Sub Bagian Tata Usaha
3. Petugas Operasional
4. Kelompok Jabatan Fungsional

Kepala UPT Puskesmas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan di bidang pembangunan kesehatan, pembinaan dan peningkatan peran serta masyarakat dan pelayanan kesehatan masyarakat.

Berdasarkan uraian tugas pokok UPT Puskesmas dapat digambarkan struktur organisasi UPT Puskesmas sebagaimana gambar berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Puskesmas

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Jumlah reponden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak yang digambarkan berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang diambil dari data tahun 2017. Adapun jumlah responden berdasarkan jenis kelamin responden dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Laki- laki	16	21
2	Perempuan	60	79
Jumlah		76	100

Sumber: Data Olahan 2017

Dari Tabel 4.1 di atas maka diketahui bahwa petugas kesehatan Puskesmas Kecamatan berjumlah 76 orang terdiri dari 16 orang laki- laki dengan persentase 21% dan 60 orang perempuan dengan persentase 79%. Dengan demikian, diketahui dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 79%.

Jumlah responden berdasarkan usia responden dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	%
1	20 - 30 tahun	45	59
2	31 - 40 tahun	24	32
3	41 - 50 tahun	6	7
4	51 - 60 tahun	2	3
Jumlah		76	100

Sumber: Data Olahan 2017

Tabel di atas menginformasikan bahwa dilihat dari responden berdasarkan usia responden yakni usia 20 s/d 30 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 59%, usia 31 s/d 40 tahun sebanyak 24 orang dengan

persentase 32%, usia 41 s/d 50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 7 % dan usia 51 s/d 60 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3%. Dengan demikian, dalam penelitian ini didominasi responden usia 20 s/d 30 sebanyak 59%.

Jumlah responden berdasarkan latar belakang responden dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No	Uraian	Jumlah Responden	%
1	Pasca Sarjana	-	0
2	S1	7	9
3	D3	64	84
4	SLTA	5	7
Jumlah		76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat diinformasikan jumlah responden berdasarkan pendidikan yakni pascasarjana sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, S1 sebanyak 7 orang dengan persentase 9%, D3 sebanyak 64 orang dengan persentase 84% dan SLTA sebanyak 6 orang dengan persentase 7%. Dengan demikian, dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan D3 sebanyak 84%.

Jumlah responden berdasarkan masa kerja responden dapat diuraikan sebagai berikut.



**Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	%
1	1 tahun s/d 5 tahun	50	66
2	6 tahun s/d 10 tahun	11	14
3	11 tahun s/d 15 tahun	9	12
4	16 tahun s/d 20 tahun	-	-
5	21 tahun s/d 30 tahun	6	8
Jumlah		76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dari tabel di atas diinformasikan jumlah responden berdasarkan masa kerja responden yakni 1 s/d 5 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 66%, masa kerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 14%, masa kerja 11 s/d 15 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 12%, dan masa kerja 16 s/d 20 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan masa kerja 21 s/d 30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 8%. Dengan demikian, dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 1 s/d 5 tahun sebanyak 66%.

## 2. Analisis Deskriptif

### a. Variabel Motivasi

Puskesmas merupakan wadah organisasi kesehatan yang berada pada Pemerintah Kabupaten/Kota yang memiliki peran sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat dengan tanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah

kerjanya. Peran dan tanggung jawab puskesmas memberikan pengidentifikasian motivasi yang tepat dan layak bagi tenaga kesehatan yang bertugas pada puskesmas dapat memberikan kinerja pelayanan kesehatan secara maksimal.

Motivasi tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas sangat ditentukan dengan kebutuhan yang berkaitan pemberian pelayanan kesehatan. Dalam hal ini, dorongan yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan terkait dengan kondisi lingkungan kerja puskesmas, adanya kompensasi yang memadai dilihat dari gaji yang mencukup, supervise yang dapat memberikan pembinaan dan pengarahan dari pimpinan puskesmas, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab tenaga kesehatan yang jelas, dan didukung dengan ketentuan dan peraturan yang fleksibel.

Untuk mengukur indikator kondisi lingkungan kerja dilihat dari sarana dan prasarana kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan menurut responden dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Dilihat dari Sarana dan Prasarana Kerja Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	11	14
2	Setuju	58	76
3	Kurang setuju	7	9
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa motivasi dilihat dari sarana dan prasarana kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pentingnya peran motivasi dalam mencapai tujuan organisasi maka sebuah organisasi harus memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana kerja. Salah satu cara mencapai tujuan tersebut maka organisasi menyediakan sarana dan prasarana kerja yang disesuaikan standar kesehatan. Penyediaan sarana dan prasarana biasanya diperoleh dari usulan puskesmas kepada Dinas Kesehatan melalui anggaran APBD.

Untuk mengukur indikator kompensasi yang memadai dilihat dari gaji yang didapatkan menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Gaji yang Didapatkan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	30	39
3	Kurang setuju	38	50
4	Tidak setuju	8	11
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan kurang setuju bahwa motivasi tenaga kesehatan dari gaji yang didapatkan sudah mencukupi. Gaji adalah balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja, yang harus dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya

secara layak, sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemerintah hingga saat ini belum memberikan gaji PNS/ASN berdasarkan hidup layak walaupun besarnya gaji PNS yang diberikan rata-rata sudah di atas UMR, dan selalu terjadi peningkatan gaji berdasarkan Peraturan Pemerintah yang didasarkan atas kemampuan anggaran dalam menentukan sistem penggajian di Indonesia. Kenyataan yang terjadi berdasarkan kelayakan hidup, gaji yang diberikan sangat tidak mencukupi apabila dikaitkan dengan kebutuhan pegawai.

Kenyataan yang terjadi pada pemberian gaji bagi petugas kesehatan Puskesmas Sungai Piring tidak mencukupi karena kelayakan hidup yang dihadapi dengan tingginya kebutuhan pegawai, terutama pemberian gaji bagi 40% tenaga sukarela yang bekerja pada puskesmas, gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja mereka dan diberikan berdasarkan jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Riau Tahun 2017 sebesar Rp 2.342.160.

Untuk mengukur indikator supervise yang baik adanya bimbingan dan pengarahan dari pimpinan menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden dengan Adanya Bimbingan dan Pengarahan dari Pimpinan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	16	21
2	Setuju	32	42
3	Kurang setuju	28	37
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa motivasi tenaga kesehatan dilihat dari adanya bimbingan dan pengarahan dari pimpinan. Kemampuan supervise atau pimpinan dalam memberikan bimbingan dan pengarahan agar setiap pekerjaan dapat mengurangi kesalahan dan berjalan sesuai standar pekerjaan dalam hal ini standar kesehatan yang dibuat melalui standar operasional prosedur agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk mengukur indikator terhadap status dan tanggung jawab terhadap tugas yang jelas menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Status dan Tanggung Jawab Terhadap Tugas yang Jelas**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	2	3
2	Setuju	27	36
3	Kurang setuju	47	62

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan responden menyatakan kurang setuju bahwa motivasi tenaga kesehatan dilihat dari status tanggung jawab terhadap tugas yang jelas. Hal ini berkaitan dengan sebagian besar tenaga kesehatan yang ada masih berstatus pegawai tidak tetap yang belum memiliki kepastian untuk diangkat sebagai tenaga permanen dan tanggung jawab masing-masing tenaga kesehatan melalui Surat Keputusan Dinas Kesehatan dan uraian tugas yang telah ditetapkan.

Untuk mengukur indikator dukungan adanya jaminan pekerjaan yang jelas menurut reponden sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	1	1
2	Setuju	68	89
3	Kurang setuju	7	9
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan responden menyatakan setuju bahwa motivasi tenaga kesehatan tenaga kesehatan dilihat dari adanya jaminan pekerjaan yang jelas jelas. Hal ini berkaitan dengan setiap tindakan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya dapat dijamin dan dipertanggungjawabkan.

Untuk mengukur indikator peraturan yang fleksibel didukung dengan ketentuan dan peraturan dan standar yang jelas menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Adanya Dukungan Ketentuan dan Peraturan serta Standar yang Jelas**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	9	12
2	Setuju	62	82
3	Kurang setuju	5	7
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan responden menyatakan setuju bahwa motivasi tenaga kesehatan dilihat dari adanya dukungan dengan ketentuan dan peraturan dan standar yang jelas. Hal ini berkaitan dengan setiap tindakan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya diatur dengan ketentuan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sebagaimana tanggapan responden berdasarkan indikator-indikator pada variabel motivasi, disampaikan rekapitulasi tanggapan responden sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Motivasi**

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Sarana dan prasarana kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan	232	Setuju
2.	Gaji yang didapatkan sudah mencukupi	114	Kurang setuju
3.	Adanya bimbingan dan pengarahan dari pimpinan	84	Setuju
4.	Adanya status dan tanggung jawab terhadap tugas yang jelas	141	Kurang setuju
5.	Adanya jaminan pekerjaan	272	Setuju
6.	Didukung dengan ketentuan dan peraturan serta standar yang jelas	248	Setuju
Total Skor		1091	
Rata-rata		182	

Sumber: Data olahan 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diinformasikan bahwa responden menyatakan kurang setuju bahwa peningkatan motivasi tenaga kesehatan secara umum cukup baik. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) pada suatu wilayah kerja berada pada tingkat dasar pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat sehingga kebutuhan motivasi tenaga kesehatan cukup tinggi sesuai dengan beban tugas pekerjaan dibanding beban tugas pekerjaan lainnya dalam struktur tugas pelayanan publik lainnya.



Hal ini sesuai keputusan Menteri Kesehatan Nomor 857/2009 yang menyatakan puskesmas merupakan subsistem upaya kesehatan, menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Puskesmas mempunyai peran yang sangat strategis sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Motivasi petugas kesehatan memiliki kebutuhan yang cukup tinggi dan berbeda kebutuhan motivasi tugas pelayanan publik lainnya terutama dalam memberikan pelayanan dan tindakan langsung kepada masyarakat. Sehingga dalam pelaksanaan tugas tenaga kesehatan sangat berhubungan dengan motivasi, pendidikan dan lingkungan kerjanya, dalam dorongan untuk bekerja sesuai dengan kewajibannya sebagai petugas kesehatan. Dorongan bekerja dengan lebih baik dikaitkan dengan derajat motivasi kerja tertentu tergantung bagaimana menyikapi apa yang diberikan organisasi atas hasil kerjanya.

#### b. Variabel Pelatihan

Salah satu upaya peningkatan mutu dan profesionalisme petugas kesehatan yang bekerja di puskesmas, maka diperlukan suatu pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan pelayanan prima dan kinerja di puskesmas. Pelatihan dalam rangka pengembangan SDM bagi tenaga kesehatan sangat diarahkan dalam peningkatan kemampuan yang

berkaitan dengan prosedur, ketentuan dan metode kerja bidang kesehatan agar dapat menjadi pedoman kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan pertanggungjawaban atas hasil pelayanan kepada organisasi sebagai tindak lanjut penilaian kinerja bagi tenaga kesehatan.

Bagi instansi kesehatan, pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kesehatan yang dianggap belum mampu untuk mengembangkan pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam kesehatan. Secara deskripsi tertentu potensi petugas kesehatan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual tenaga kesehatan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia kesehatan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi kesehatan untuk memfasilitasi pelatihan bagi tenaga kesehatan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Secara umum, pelatihan merupakan suatu kegiatan mempelajari kemampuan dan pengetahuan dalam bidang tertentu yang diberikan melalui prosedur sistematis dan terorganisir untuk mencapai kerja yang efektif. Bagi tenaga kesehatan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis kesehatan untuk tujuan tertentu.

Untuk mengukur pelatihan dilihat dari indikator kualitas angkatan kerja sesuai dengan standar dan pelatihan yang diikuti menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Angkatan Kerja Sesuai dengan Standar dan Pelatihan yang Diikuti**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	15	20
2	Setuju	53	70
3	Kurang setuju	8	11
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan responden menyatakan setuju bahwa kualitas angkatan kerja tenaga kesehatan sesuai dengan standar dan pelatihan yang diikuti. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 - 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

Berdasarkan kualitas angkatan kerja terdiri dari tenaga kerja terdidik yakni tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

Tenaga kerja terlatih yakni tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara

berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih yakni tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Untuk mengukur pelatihan dilihat dari indikator siap bertahan dalam persaingan global bidang kesehatan dan program kesehatan menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Kesiapan Bertahan dalam Persaingan Global Bidang Kesehatan dan Program Kesehatan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	3	4
2	Setuju	56	74
3	Kurang setuju	12	16
4	Tidak setuju	5	7
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa siap bertahan dalam persaingan global bidang kesehatan dan program kesehatan. Tantangan tenaga kesehatan adalah tantangan untuk bersaing, baik dengan sesama pemberi pelayanan kesehatan di dalam negeri maupun luar negeri. Dalam arti positif, kompetisi dalam memberikan serta meningkatkan kepuasan konsumen atau pasien yang bermutu lebih baik sebagai fokus utama pelayanan.

Selain itu, akibat globalisasi pasien juga dapat dengan mudah mendapatkan informasi tentang pelayanan kesehatan yang ada di luar

negeri. Oleh karena itu, dibutuhkan lebih banyak lagi sumber daya kesehatan (*Health Resources*) yang diperlukan untuk memenuhi tantangan tersebut. Sedangkan sumber daya untuk itu (SDM, dana, sarana, ilmu pengetahuan dan teknologi, manajemen, material kesehatan, obat, dll) masih terbatas.

Problem SDM Kesehatan saat ini adalah jumlah yang tidak memadai dan distribusi yang tidak merata. Hal ini berdampak terhadap kualitas dan aksesibilitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Kebutuhan mendesak tenaga kesehatan terutama sangat dirasakan oleh daerah terpencil dan tertinggal yang jauh dari pusat kota.

Globalisasi sebagai tantangan maupun ancaman bidang kesehatan merupakan salah satu unsur kesejahteraan umum, oleh karena itu perlunya kesiapan kita sebagai tenaga kesehatan khususnya dalam bidang kesehatan masyarakat untuk menghadapi tantangan globalisasi tersebut agar kita tidak tertinggal dengan adanya pengaruh globalisasi tersebut.

Adapun solusi dalam menghadapi tantangan adalah meningkatkan pengembangan sumber daya tenaga kesehatan masyarakat melalui sistem pendidikan yang baik dan mulai di siapkan untuk berkompetisi di masa mendatang selain itu harus mempunyai landasan kepribadian yang kuat, penguasaan ilmu dan keterampilan, sikap dan perilaku menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai serta pemahaman kaidah kehidupan masyarakat sesuai dengan keahlian.

Upaya yang layak dilakukan oleh pemerintah daerah tentunya adalah melalui peningkatan unsur pendidikan dalam upaya pengembangan kualitas SDM yang menjadi salah satu alternatif peningkatan kualitas masyarakat Indonesia harus diselaraskan dengan program-program pembangunan lainnya, sehingga dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan. Hanya dengan keterpaduan tersebut SDM dapat didayagunakan sebagai modal dari pembangunan.

Untuk mengukur pelatihan dilihat dari indikator dapat menyesuaikan perubahan yang cepat dan terus-menerus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki dari pelatihan yang diikuti menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14 Tanggapan Responden dapat Menyesuaikan Perubahan yang Cepat dan Terus Menerus Sesuai dengan Pengetahuan dan Keterampilan yang telah Dimiliki dari Pelatihan yang Diikuti**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	3	4
2	Setuju	51	67
3	Kurang setuju	20	26
4	Tidak setuju	2	3
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dapat menyesuaikan perubahan yang cepat dan terus-menerus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki dari

pelatihan yang diikuti. Peningkatan kuantitas dan kualitas tenaga kesehatan perlu untuk terus dilaksanakan. Pengembangan tenaga kesehatan meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan, pengadaan/pendidikan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan mutu tenaga kesehatan.

Pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui puskesmas merupakan salah satu pelayanan publik yang merepresentasikan pelayanan oleh Pemerintah Daerah kepada masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas selayaknya mempunyai kebijakan/program dan kegiatan yang berorientasi pada upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan antara lain melalui peningkatan kinerja SDM tenaga kesehatan. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kesehatan dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang diiringi dengan peningkatan pengetahuan.

Setiap profesi dapat dipastikan memiliki standar kompetensi, begitu pula dengan profesi sebagai tenaga kesehatan. Penguasaan standar kompetensi oleh tenaga kesehatan berperan penting bagi pelayanan kesehatan dan berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu, pentingnya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional yang dilandasi kepribadian dan etika.

Untuk mengukur pelatihan dilihat dari indikator tenaga kesehatan puskesmas menguasai alih teknologi bidang kesehatan menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Tenaga Kesehatan Puskesmas Menguasai Alih Teknologi Bidang Kesehatan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	58	76
2	Setuju	4	5
3	Kurang setuju	11	14
4	Tidak setuju	3	4
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa tenaga kesehatan puskesmas menguasai alih teknologi bidang kesehatan. Teknologi dalam kesehatan mempunyai peran yang sangat penting, terutama dalam memberikan kualitas atau mutu pelayanan kesehatan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi tidak dipungkiri bahwa masih banyak kendala dalam penerapan teknologi informasi untuk manajemen kesehatan. Namun di sisi lain, persoalan kesiapan SDM seringkali menjadi pengganjal.

Pemahaman tenaga kesehatan terhadap potensi TI kadang menjadi lemah karena pemahaman yang keliru. Oleh karena itu, penguatan pada aspek pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu kuncinya. Disamping itu, tentu saja adalah masalah finansial. Tanpa



disertai dengan bantuan tenaga ahli yang baik, terkadang investasi TI hanya akan memberikan pemborosan tanpa ada nilai lebihnya.

Dengan demikian, teknologi dalam kesehatan mempunyai peran yang sangat penting, terutama dalam memberikan kualitas atau mutu pelayanan kesehatan untuk terus mengembangkan kualitas pelayanan kesehatan yang berbasis teknologi informasi.

Untuk mengukur pelatihan dilihat dari indikator tenaga kesehatan pada puskesmas dapat menguasai kondisi geografis wilayah kerja menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Tenaga Kesehatan Puskesmas dapat Menguasai Kondisi Geografis Wilayah Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	3	4
2	Setuju	65	86
3	Kurang setuju	6	8
4	Tidak setuju	2	3
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tenaga kesehatan puskesmas dapat menguasai kondisi geografis wilayah kerja. Untuk menguasai kondisi geografis di wilayah kerjanya penting bagi puskesmas menyikapi dengan menempatkan tenaga kesehatan setiap desa/kelurahan yang siap siaga menyampaikan kondisi dan data yang *update* terhadap permasalahan kesehatan di wilayah

kerjanya. Koordinasi dengan aparat lainnya dapat terjalin dengan harmonis sehingga setiap permasalahan dapat dikondisikan dengan cepat.

Sebagaimana tanggapan responden berdasarkan indikator-indikator pada variabel pelatihan, disampaikan rekapitulasi tanggapan responden sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Pelatihan**

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Tenaga kesehatan puskesmas sudah memenuhi kualitas angkatan kerja sesuai dengan standar dan pelatihan yang diikuti	232	Setuju
2.	Tenaga kesehatan yang ada pada puskesmas siap bertahan dalam persaingan global bidang kesehatan dan program kesehatan	224	Setuju
3.	Tenaga kesehatan puskesmas dapat menyesuaikan perubahan yang cepat dan terus-menerus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki dari pelatihan yang diikuti	204	Setuju
4.	Tenaga kesehatan puskesmas menguasai alih teknologi bidang kesehatan	290	Sangat setuju
5.	Tenaga kesehatan puskesmas sudah memenuhi kualitas angkatan kerja sesuai dengan standar dan pelatihan yang diikuti	260	Setuju
Total Skor		1210	
Rata-rata		202	

Sumber: Data olahan 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diinformasikan bahwa responden menyatakan setuju bahwa pelatihan tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring secara umum cukup baik. Kesehatan menjadi salah satu sektor penting dalam pembangunan kualitas manusia saat ini, mengingat banyaknya permasalahan kesehatan di tengah masyarakat yang semakin hari tidak kunjung berkurang namun semakin bertambah.

Peran pelatihan bagi tenaga kesehatan adalah pembentukan SDM berkualitas di bidang kesehatan melalui pelatihan-pelatihan bertema kesehatan serta usaha-usaha lainnya. Dengan pelatihan akan membentuk SDM di bidang kesehatan yang berkualitas dan berkarakter luhur, maka masyarakat akan merasakan dampak dari peran petugas kesehatan terhadap kesehatan masyarakat secara langsung.

#### c. Variabel Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi kelayakan lingkungan yang baik adalah tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung kesehatan dan kenyamanan kerja bagi pegawai melaksanakan pekerjaannya. Ketidaksiesuaian lingkungan kerja yang dapat memberikan wadah atau tempat bekerja yang layak dapat memberikan dampak yang tidak bagi kesehatan dan kenyamanan kerja terutama apabila kondisi ketidaknyamanan tersebut dibiarkan sehingga pelaksanaan tugas pegawai tidak efektif dan efisien.

Untuk mengukur lingkungan kerja dilihat dari indikator tentang penerangan/cahaya puskesmas mempengaruhi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan dan pekerjaan dengan baik menurut tabel berikut.

**Tabel 4.18 Tanggapan Responden Tentang Penerangan/Cahaya Puskesmas Mempengaruhi Tenaga Kesehatan dalam Memberikan Pelayanan dan Pekerjaan dengan Baik**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	3	4
2	Setuju	41	54
3	Kurang setuju	29	38
4	Tidak setuju	3	4
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa penerangan/cahaya puskesmas mempengaruhi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan dan pekerjaan dengan baik. Bekerja pada

ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Untuk mengukur lingkungan kerja dilihat dari indikator sirkulasi udara puskesmas membuat tenaga kesehatan merasa nyaman bekerja dengan baik menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.19 Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara Puskesmas Membuat Tenaga Kesehatan Merasa Nyaman Bekerja dengan Baik**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	64	84
3	Kurang setuju	12	16
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa sirkulasi udara puskesmas membuat tenaga kesehatan merasa nyaman bekerja dengan baik. Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Untuk mengukur lingkungan kerja dilihat dari indikator kebisingan puskesmas mempengaruhi konsentrasi petugas dalam bekerja menurut tabel berikut.

**Tabel 4.20 Tanggapan Responden Tentang Kebisingan Puskesmas Mempengaruhi Konsentrasi dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	9	12
2	Setuju	56	74
3	Kurang setuju	9	12
4	Tidak setuju	2	3
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kebisingan puskesmas mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Kebisingan dapat mengganggu kesehatan pegawai terganggunya pendengaran, mengganggu konsentrasi kerja dan komunikasi dalam melakukan interaksi dengan pihak yang berkepentingan. Sehingga perlu perhatian organisasi menyikapi hal tersebut agar tidak menjadi dampak bagi pelaksanaan tugas yang dilakukan pegawai.

Untuk mengukur lingkungan kerja dilihat dari indikator bau-bauan di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi tenaga kesehatan dalam bekerja menurut tabel berikut.

**Tabel 4.21 Tanggapan Responden Tentang Bau-bauan di Tempat Kerja Mempengaruhi Konsentrasi Tenaga Kesehatan dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	10	13
2	Setuju	66	87
3	Kurang setuju	-	-

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa bau-bauan di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi tenaga kesehatan dalam bekerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Untuk mengukur lingkungan kerja dilihat dari indikator keamanan lingkungan puskesmas terjaga dengan kondusif menurut tabel berikut.

**Tabel 4.22 Tanggapan Responden Tentang Keamanan Lingkungan Puskesmas Terjaga dengan Kondusif**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	30	39
2	Setuju	43	57
3	Kurang setuju	3	4
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017



Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa keamanan lingkungan puskesmas terjaga dengan kondusif. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik pegawai dari gangguan-gangguan lingkungan ditempat kerja seperti pencurian dan kerusakan fasilitas kerja, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Sebagaimana tanggapan responden berdasarkan indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja, disampaikan rekapitulasi tanggapan responden sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 4.23 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Penerangan/cahaya puskesmas mempengaruhi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan dan pekerjaan dengan baik	164	Setuju
2.	Sirkulasi udara puskesmas membuat tenaga kesehatan merasa nyaman bekerja dengan baik	256	Setuju
3.	Kebisingan puskesmas mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja	224	Setuju
4.	Bau-bauan di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi tenaga kesehatan dalam bekerja	264	Setuju
5.	Keamanan lingkungan puskesmas terjaga dengan kondusif	172	Setuju
Total Skor			1080
Rata-rata			180

Sumber: Data olahan 2017

Dapat diinformasikan responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja Puskesmas Sungai Piring secara umum cukup baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang sudah memenuhi rasa aman dan nyaman bagi penghuninya untuk bekerja yang dapat diidentifikasi bersih, tidak bising, memenuhi penerangan/pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang teratur serta aman dari pencurian dan kerusakan dari pihak yang tidak bertanggung jawab sehingga dapat dikondisikan sebagai lingkungan yang kondusif yang membawa dampak positif tenang dan nyaman bagi pegawai untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya.

Pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan/baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai

tersebut tidak memuaskan (rendah). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

#### d. Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sedangkan penilaian kerja merupakan suatu proses sistematis untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan setiap personil serta menemukan jalan untuk memperbaiki kinerja mereka sehingga proses manajemen dapat berlangsung secara efektif.

Untuk mengukur indikator kualitas dilihat dari tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan SOP pelayanan menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.24 Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan Bekerja Sesuai dengan SOP Pelayanan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	5	5
2	Setuju	37	49
3	Kurang setuju	33	43
4	Tidak setuju	2	3
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan responden menyatakan setuju bahwa kinerja tenaga kesehatan dapat ditentukan melalui kualitas dilihat dari tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan SOP pelayanan. Dalam pengukuran mutu pelayanan kesehatan melalui kualitas kerja tenaga kesehatan merupakan gambaran kualitas pelayanan harus mengacu pada pandangan masyarakat yang dilayani.

Kualitas pelayanan kesehatan bersifat multidimensi. Ditinjau dari pemakai jasa pelayanan kesehatan maka pengertian kualitas pelayanan lebih terkait pada ketanggapan tenaga kesehatan memenuhi kebutuhan pasien, kelancaran komunikasi antara tenaga kesehatan dengan pasien, keprihatinan serta keramah tamahan petugas dalam melayani.

Kualitas pelayanan kesehatan perlu dilakukan pembatasan yang secara umum dapat disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas pelayanan kesehatan adalah mengacu pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan. Pada satu sisi dapat menimbulkan kepuasan kepada

pasien, sedang pada sisi lain prosedurnya harus sesuai dengan kode etik standar profesi yang ditetapkan.

Dengan demikian, kualitas kerja memberikan pengertian aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan memenuhi ketentuan standar kerja, sesuai dengan persyaratan, spesifikasi pekerjaan bidang kesehatan. Untuk mengukur indikator kuantitas dilihat dari tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan jumlah sesuai siklus aktivitas yang diselesaikan menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.25 Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan dapat Memberikan Pelayanan Jumlah Sesuai Siklus Aktivitas yang Diselesaikan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	1	1
2	Setuju	65	86
3	Kurang setuju	10	13
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data Olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kinerja tenaga kesehatan dapat ditentukan dari tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan jumlah sesuai siklus aktivitas yang diselesaikan. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas

dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Untuk mengukur indikator ketepatan waktu dilihat dari tenaga kesehatan tepat waktu menangani pelayanan menurut responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.26 Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan Tepat Waktu Menangani Pelayanan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	12	16
2	Setuju	64	84
3	Kurang setuju	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kinerja petugas dapat ditentukan melalui kecepatan pelayanan yang berkaitan dari ketetapan waktu berkaitan dengan target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

Dengan kata lain, ketepatan waktu bagi tenaga kesehatan adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas bagi tenaga kesehatan sangat penting dalam

memberikan pelayanan kesehatan, pelayanan yang akan diberikan tidak bisa ditunda atau diperlambat karena rutinitas pekerjaan sangat tinggi.

Dalam melakukan suatu tindakan didasarkan atas penguasaan berdasarkan standar operasional prosedur (SOP). Secara umum, Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

Pentingnya tindakan berdasarkan SOP terutama bagi tenaga kesehatan, hal ini berkaitan dengan apabila tindakan yang dilakukan mengakibatkan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Apabila hal tersebut terjadi maka tindakan yang dilakukan dapat dilakukan pembenaran karena sudah mengikuti langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam SOP.

Untuk mengukur indikator efektivitas dilihat dari tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan waktu yang telah direncanakan menurut tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.27 Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan Bekerja Sesuai dengan Waktu yang telah Direncanakan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	32	42
2	Setuju	42	57
3	Kurang setuju	1	1

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kinerja petugas dapat dilihat dari tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Kemampuan tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan waktu yang telah direncanakan berkaitan dengan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat, disamping melayani masyarakat serta kejelasan petugas dalam memberikan informasi medis dan non medis.

Standar pelayanan kesehatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan itu sendiri dan memainkan peranan yang penting dalam mengatasi masalah mutu pelayanan kesehatan. Jika suatu organisasi pelayanan kesehatan ingin menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu secara taat azas atau konsisten, keinginan tersebut harus dijabarkan menjadi suatu standar pelayanan kesehatan.

Pentingnya kemampuan tenaga kesehatan dilihat dari perilaku dan bertindak secara konsistensi dan professional sesuai kode etik dalam memberikan pelayanan kesehatan, diimplementasikan dari sumber kemampuan pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan dan pengembangan yang pernah diikuti jika dihubungkan dengan



kemampuan tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring dalam menjalankan tugas memberikan pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya sudah memadai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki.

Untuk mengukur indikator kemandirian dilihat dari tenaga kesehatan dapat melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan menurut tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.28 Tanggapan Responden Dilihat dari Tenaga Kesehatan dapat Melakukan Pekerjaan tanpa Menunggu Instruksi Atasan**

No	Tanggapan	Jumlah Responden	%
1	Sangat setuju	33	43
2	Setuju	42	55
3	Kurang setuju	1	1
4	Tidak setuju	1	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
	Jumlah	76	100

Sumber: Data olahan 2017

Dapat dinyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kinerja tenaga kesehatan dapat ditentukan melalui melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan. Dalam hal ini kemandirian tenaga kesehatan didukung dengan pengalaman kerja, standar pelayanan dan spesifikasi pekerjaan yang menjadi bagian dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan prosedur pelayanan.

Sebagaimana tanggapan responden berdasarkan indikator-indikator pada variabel kinerja petugas kesehatan, disampaikan rekapitulasi tanggapan responden sebagaimana tabel berikut.

**Tabel 4.29 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Petugas Kesehatan**

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan SOP pelayanan	148	Setuju
2.	Tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan jumlah sesuai siklus aktivitas yang diselesaikan	344	Setuju
3.	Tenaga kesehatan tepat waktu menangani pelayanan	336	Setuju
4.	Tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	228	Setuju
5.	Tenaga kesehatan dapat melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan	220	Setuju
Total Skor		1276	
Rata-rata		255	

Sumber: Data olahan 2017

Dapat diinformasikan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kinerja tenaga Puskesmas Sungai Piring secara umum cukup baik. Pelayanan kesehatan yang bersifat promotif dan preventif merupakan perwujudan dari paradigma sehat yang pada saat ini lebih banyak dapat dilaksanakan melalui Puskesmas sebagai unit pelayanan terdepan dan langsung dapat menjangkau masyarakat.

Kinerja Puskesmas berkaitan dengan kinerja pelayanan yang diberikan Puskesmas dalam bentuk kegiatan langsung kepada masyarakat. Jenis pelayanan kegiatan kesehatan hendaknya sesuai kebutuhan masyarakat setempat dan disesuaikan dengan kemampuan Puskesmas. Sehingga pelayanan kesehatan dapat menyentuh langsung dengan kebutuhan masyarakat serta dapat memberikan umpan balik terhadap kinerja tenaga kesehatan memberikan pelayanan. Pengembangan dari kegiatan yang telah dilaksanakan dapat diketahui permasalahan-permasalahan kesehatan sehingga perlu upaya dan dukungan dengan pihak terkait agar menjadi indikator dalam peningkatan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas.

Pengukuran tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan, pengukuran kinerja tenaga kesehatan dilakukan berdasarkan pelayanan kesehatan. Dalam mencapai sebuah kinerja yang memuaskan bagi pelayanan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

Ketetapan waktu (*promptness*) bagi petugas kesehatan berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target

waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Inisiatif (*initiative*) petugas kesehatan merujuk pada kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

### 3. Analisis Kuantitatif

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada suatu penelitian menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan menyatakan valid atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Analisis kuantitatif yang menggunakan uji validitas digunakan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sebagai hasil akumulasi penjumlahan seluruh item-item pada setiap variabel penelitian dengan hasil menunjukkan apakah item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total. Apabila item-item memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan signifikan yang telah ditentukan maka item-item pertanyaan dapat dinyatakan valid.

Berdasarkan pengolahan data didapat hasil validitas penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Motivasi

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.427	0.226	Valid
2	0.686	0.226	Valid
3	0.580	0.226	Valid
4	0.285	0.226	Valid
5	0.343	0.226	Valid
6	0.389	0.226	Valid

Sumber: Data olahan 2017

Dari tabel uji validitas variabel motivasi diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan signifikan sebesar 0.05 dapat dinyatakan valid. Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Pelatihan

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.598	0.226	Valid
2	0.573	0.226	Valid
3	0.519	0.226	Valid
4	0.479	0.226	Valid
5	0.567	0.226	Valid

Sumber: Data Olahan 2017

Dari tabel uji validitas variabel pelatihan berdasarkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan signifikan sebesar 0.05 dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

**Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.603	0.226	Valid
2	0.513	0.226	Valid
3	0.641	0.226	Valid
4	0.329	0.226	Valid
5	0.541	0.226	Valid

Sumber: Data olahan 2017

Dari tabel uji validitas variabel lingkungan kerja berdasarkan nilai yang diperoleh yakni  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan signifikan sebesar 0.05 dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

**Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Kesehatan**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0.664	0.226	Valid
2	0.523	0.226	Valid
3	0.688	0.226	Valid
4	0.349	0.226	Valid
5	0.457	0.226	Valid

Sumber: Data Olahan 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berdasarkan uji signifikan 0.05, item-item tersebut di atas valid. Dengan demikian, dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

## b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian yang menggunakan metoda kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Suatu instrumen penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan jika sudah terbukti reliabilitasnya. Pengujian *reliabilitas* instrumen disesuaikan dengan bentuk instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil *reliabilitas* menunjukkan bahwa item-item pada instrumen penelitian dapat dinyatakan menjadi informasi atau data yang dapat dipercaya. Kriteria pengujian jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut *reliable*.

Berdasarkan pengolahan data didapat hasil reliabilitas penelitian sebagai berikut.

**Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha ( $\alpha$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Motivasi ( $X_1$ )	0.252	0.226	<i>Reliabel</i>
2	Pelatihan ( $X_2$ )	0.345	0.226	<i>Reliabel</i>
3	Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0.367	0.226	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja tenaga kesehatan (Y)	0.407	0.226	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data olahan 2017

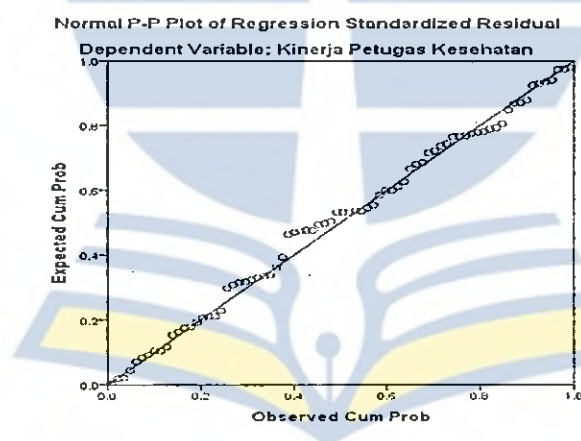
Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan signifikan sebesar 0.05, item-item tersebut dapat dinyatakan *reliabel*. Dengan demikian, dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki yaitu bahwa data tersebut harus terdistribusi normal. Maksud dari data berdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.

Adapun hasil *output* pada grafik Normal P-P Plot sebagai berikut.



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot

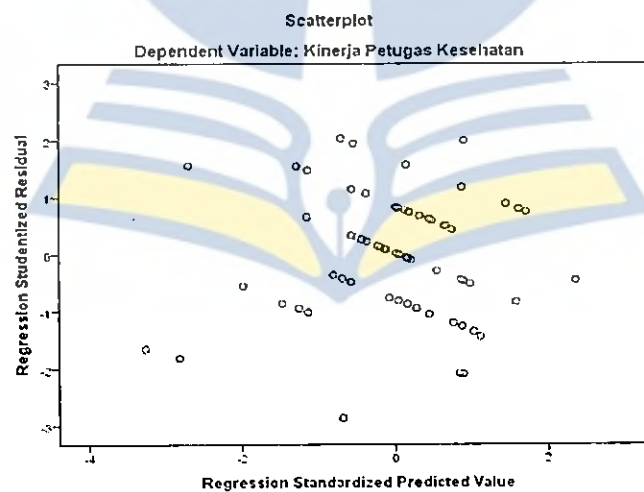
Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas pada grafik plot. Dimana gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas: jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil *output* pada grafik Scatterplot sebagai berikut.



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

### 3) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan data *output* tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*, didapat hasil sebagai tabel berikut.

**Tabel 4.35 Coefficients**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X <sub>1</sub>	.991	1.009
	X <sub>2</sub>	.995	1.005
	X <sub>3</sub>	.996	1.004

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan secara linier atau berhubungan positif atau negatif variabel-variabel independen yang telah ditetapkan dapat terhadap

variabel dependen sehingga dapat diprediksi kenaikan dan penurunan terhadap variabel penelitian.

Berdasarkan *output* data regresi dapat diketahui sebagai berikut.

**Tabel 4.36 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.832	3.752		3.420	.001
	Motivasi	-.088	.111	-.082	-.792	.431
	Pelatihan	-.010	.086	-.012	-.116	.908
	Lingkungan Kerja	.473	.105	.466	4.493	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12.832 + (-0.088)X_1 + (-0.010)X_2 + 0.473X_3$$

$$Y = 4662,491 - 0.088)X_1 - 0.010)X_2 + 0.473X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Tenaga Kesehatan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12.832; artinya jika motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), nilainya adalah 0, maka kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ) nilainya adalah 12.832.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar -0.088; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja petugas kesehatan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0.088. Adapun koefisien bernilai negatif menunjukkan terjadi hubungan negatif motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ), artinya semakin tinggi motivasi ( $X_1$ ) maka akan menurunkan kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ).
- 3) Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar -0.010; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0.010. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif pelatihan ( $X_2$ ) dengan kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ), semakin naik pelatihan ( $X_2$ ) maka semakin turun kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ).
- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.473; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.473. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan

kinerja tenaga kesehatan (Y), semakin meningkat lingkungan kerja ( $X_3$ ) maka semakin meningkat kinerja tenaga kesehatan (Y).

e. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian simultan adalah untuk mengetahui apakah variabel independen bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir (Y).

Adapun hasil analisis regresi *output* Uji F dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.37 Hasil Analisis Regresi *Output* Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.937	3	10.979	7.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.010	72	1.542		
	Total	143.947	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi

## Kesimpulan

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.121 > 3.12$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ). Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir ( $Y$ ).

## 2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

Dari hasil analisis regresi *output* uji t dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi *Output* Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.832	3.752		3.420	.001
	Motivasi	-.088	.111	-.082	-.792	.431
	Pelatihan	-.010	.086	-.012	-.116	.908
	Lingkungan Kerja	.473	.105	.466	4.493	.000

Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

a) Pengujian koefisien regresi variabel motivasi

(1) Menentukan Hipotesis:

- $H_0$  : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan
- $H_a$  : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan

(2) Menentukan tingkat signifikansi, tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

(3) Menentukan  $t_{hitung}$ , berdasarkan tabel diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -0,792

(4) Menentukan  $t_{tabel}$ , tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n - 2 = 74$  dengan nilai = 1.993

(5) Kriteria Pengujian

- $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
- $H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

(6) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Nilai  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$   $-0,792 > -1.993$  maka  $H_0$  diterima

### Kesimpulan

Oleh karena nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$   $-0,792 > -1.993$ , dapat dinyatakan bahwa secara parsial motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja

tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Peiring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

b) Pengujian koefisien regresi variabel pelatihan

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel} = -0,116 > -1,993$ , dapat diketahui secara parsial pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

c) Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja

Berdasarkan koefisien regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,493 > 1,993$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

f. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.



Dari hasil analisis regresi, *output model summary* dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.39 Output Model Summary**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 <sup>a</sup>	.229	.197	1.242

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi

Berdasarkan tabel summary di atas dapat diketahui perolehan  $R^2$  sebesar 0.197 atau 20% menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan sebesar 20%, dengan sisa 80% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Dari penelitian dapat diuraikan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan, dari nilai  $t_{hitung} > -t_{tabel}$   $-0,792 > -1,993$  maka dapat diketahui tidak ada pengaruh antara motivasi  $X_1$  dengan kinerja tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir (Y). Dengan demikian, motivasi tidak dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan

kinerja petugas kesehatan, dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, kompensasi yang diberikan tidak memadai, kurangnya pengawasan, kurangnya jaminan pekerjaan, status pekerjaan, tanggung jawab dan peraturan yang kurang fleksibel pada Puskesmas Sungai Piring. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Vera Parlinda (2013) berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dengan demikian, motivasi di sini bukan menjadi faktor pendorong bagi tenaga kesehatan dalam meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg faktor *hygienis/extrinsic* faktor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

Menurut Herzberg (Sondang, 2008:107) mengembangkan teori motivasi dua faktor dimana faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan

faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

## 2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Selanjutnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja petugas kesehatan, dari nilai  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$   $-0,116 > -1,993$  yang dinyatakan bahwa pelatihan  $X_2$  tidak berpengaruh dengan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir (Y). Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada tenaga kesehatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya terutama pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan program kesehatan. Penelitian ini bertolak belakang dengan dengan penelitian yang dilakukan Sri Kurniawati Padma Dewi (2014) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Oleh karenanya pentingnya pelatihan menurut Sunyoto (2012: 137), adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Adapun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,493 > 1,993$ , dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja  $X_3$  berpengaruh dengan kinerja tenaga

kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Max Saleleng (2015) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Hal ini sependapat dengan pendapat Sedarmayanti (2009:30) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, dengan demikian dalam suatu organisasi diperlukan adanya pengaturan, penataan dan pemeliharaan ruang kerja, dan lingkungan sekitarnya agar pegawai merasa nyaman, aman dan kondusif bekerja pada organisasi.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Sebagaimana hasil pengolahan data didapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.121 > 3.12$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kesehatan ( $Y$ ). Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa antara motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir ( $Y$ ).

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana (2011) dengan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang diperkuat dengan variasi varian variabel kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 84.5%

Selanjutnya salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja tenaga kesehatan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, dimana ketentuan lingkungan kerja pada bidang kesehatan diatur sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/Menkes/SK/II/1998 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dengan lingkungan kerja yang memadai pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, memadainya suatu lingkungan apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Sebagaimana penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh antara motivasi  $X_1$  dengan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir (Y). Dengan demikian, motivasi tidak dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.
2. Pelatihan  $X_2$  tidak berpengaruh dengan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir (Y). Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada petugas kesehatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya terutama pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan program kesehatan.
3. Lingkungan kerja  $X_3$  berpengaruh dengan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Secara simultan diketahui bahwa motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir (Y). Adapun variasi variabel independen yang digunakan dalam model hanya mampu menjelaskan sebesar 20% variasi variabel dependen.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan agar menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai kebutuhan, pemberian kompensasi yang transparan, peran serta pimpinan dalam memberikan bimbingan dan pengarahan, penetapan status dan tanggung jawab yang tegas serta memperbaharui standar operasional prosedur sesuai dengan ketentuan standar pelayanan kesehatan yang berlaku.
2. Menunjuk dan menetapkan tenaga kesehatan agar mengikuti pelatihan secara objektif sesuai kebutuhan menurut tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak menimbulkan kecemburuan diantara tenaga kesehatan lainnya.
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja agar menyediakan biaya pemeliharaan dan operasional agar lingkungan kerja tetap terjaga dan kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basuki, dan Indah Susilowati. (2007). *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. *Jurnal JRBI*. Vol 1 No 1.
- Benny. A, Pribadi. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Pamulang: Kencana Prenada Media Group.
- Depkes RI. (2005). *Upaya Pembangunan Kesehatan*. Jakarta: Dirjen Yanmed.
- Efendi Hariandja, Marihot Tua. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Peningkatan Pegawai)*. Jakarta: Gramedia.
- Gibson, J. Ivancevich, J. & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, McGraw-Hill Companies, Incorporated.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. 21 Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.



Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Mahsun, Mohamad. (2008). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Ngalim Purwanto. (2008). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Diknakes.

Robbins, Stephen, P. (2008). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sadili, Samsudin. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- \_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Hendri. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suardi, Arief. (2007). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Tiga. Yogyakarta: BPFE.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sunariyo. (2008). *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.

Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi ke Tiga*. Jakarta. Rajawali Pers.

\_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi*. Jakarta. Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

## Jurnal Penelitian:

- Aan Hardiyana. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung.*
- Indah Dewi Anugrah. (2013). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.*
- Max Saleleng. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.*
- Sri Kurniawati Padma Dewi. (2014). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (Kopma) di Kabupaten Sleman.*
- Siti Nurjanah. (2014). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I.*
- Vera Parlinda. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta.*

## Lampiran 1.

Sungai Piring,     Maret 2017

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu Pegawai di lingkungan

UPT Puskesmas Sungai Piring

di-

Sungai Piring

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/TAPM pada Universitas Terbuka Program Magister Manajemen yang akan menganalisis kinerja petugas kesehatan dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir”, kami meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu kami dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Dengan demikian, jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu bekerja pada Puskesmas ini.

Kami mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan kami untuk menerima kembali kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya,

Siti Hasmani

## KUESIONER

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS  
SUNGAI PIRING KECAMATAN BATANG TUAKA  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

### Identitas responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Pendidikan terakhir :
4. Lama bekerja :

### Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat lima alternatif pengisian jawaban, yaitu:
  - a. STS : Sangat Tidak Setuju = 1
  - b. TS : Tidak Setuju = 2
  - c. KS : Cukup Setuju = 3
  - d. S : Setuju = 4
  - e. SS : Sangat Setuju = 5

Berikut ini adalah pernyataan terkait tentang penelitian sebagai berikut:

### 1. Motivasi

No	Tanggapan Responden	SS	S	KS	TS	STS
1	Sarana dan prasarana kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan					
2	Gaji yang didapatkan sudah mencukupi					
3	Adanya bimbingan dan pengarahan dari pimpinan					
4	Adanya status dan tanggung jawab terhadap tugas yang jelas					
5	Didukung dengan ketentuan dan peraturan dan standar yang jelas					
6	Sarana dan prasarana kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan					

### 2. Pelatihan

No	Tanggapan Responden	SS	S	KS	TS	STS
1	Tenaga kesehatan puskesmas sudah memenuhi kualitas angkatan kerja sesuai dengan standar dan pelatihan yang diikuti					
2	Tenaga kesehatan yang ada pada puskesmas siap bertahan dalam persaingan global bidang kesehatan dan program kesehatan					
3	Tenaga kesehatan puskesmas dapat menyesuaikan perubahan yang cepat dan terus-menerus sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki dari pelatihan yang diikuti					
4	Tenaga kesehatan puskesmas menguasai alih teknologi bidang kesehatan					
5	Tenaga kesehatan puskesmas sudah memenuhi kualitas angkatan kerja sesuai dengan standar dan pelatihan yang diikuti					

### 3. Lingkungan Kerja

No	Tanggapan Responden	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan/cahaya puskesmas mempengaruhi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan dan pekerjaan dengan baik					
2	Sirkulasi udara puskesmas membuat tenaga kesehatan merasa nyaman bekerja dengan baik					
3	Kebisingan puskesmas mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja					
4	Bau-bauan di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi tenaga kesehatan dalam bekerja					
5	Keamanan lingkungan puskesmas terjaga dengan kondusif					

### 4. Kinerja Tenaga Kesehatan

No	Tanggapan Responden	SS	S	KS	TS	STS
1	Tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan SOP pelayanan					
2	Tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan jumlah sesuai siklus aktivitas yang diselesaikan					
3	Tenaga kesehatan tepat waktu menangani pelayanan					
4	Tenaga kesehatan bekerja sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
5	Tenaga kesehatan dapat melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan					

\*\*\*\*\*



## Lampiran 2.

## Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
1	3	4	5	4	5	21
2	4	3	4	5	4	20
3	3	4	5	4	4	20
4	4	4	4	5	5	22
5	3	3	2	4	4	16
6	3	3	4	5	5	20
7	5	4	4	4	4	21
8	2	4	4	4	4	18
9	4	4	5	4	5	22
10	3	4	4	4	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	3	4	4	4	5	20
13	3	4	5	4	4	20
14	3	4	4	4	5	20
15	4	4	4	4	4	20
16	3	3	4	4	4	18
17	3	3	2	4	4	16
18	3	4	4	4	5	20
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	4	5	4	20
21	4	4	4	4	5	21
22	3	4	5	4	5	21
23	4	4	4	4	5	21
24	3	4	4	4	4	19
25	4	4	4	5	5	22
26	3	4	3	4	4	18
27	4	4	4	5	5	22
28	3	4	4	4	4	19
29	3	4	4	4	5	20

## Tanggapan Variabel Kinerja

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
1	5	5	5	4	3	22
2	4	3	4	5	4	20
3	3	4	5	4	4	20
4	4	4	4	5	5	22
5	3	3	2	4	4	16
6	3	3	4	5	5	20
7	5	4	4	4	4	21
8	2	4	4	4	4	18
9	4	4	5	4	5	22
10	3	4	4	4	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	3	4	4	4	5	20
13	3	4	5	4	4	20
14	3	4	4	4	5	20
15	4	4	4	4	4	20
16	3	3	4	4	4	18
17	3	3	2	4	4	16
18	3	4	4	4	5	20
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	4	5	4	20
21	4	4	4	4	5	21
22	3	4	5	4	5	21
23	4	4	4	4	5	21
24	3	4	4	4	4	19
25	4	4	4	5	5	22
26	3	4	3	4	4	18
27	4	4	4	5	5	22
28	3	4	4	4	5	20
29	4	4	4	4	4	20

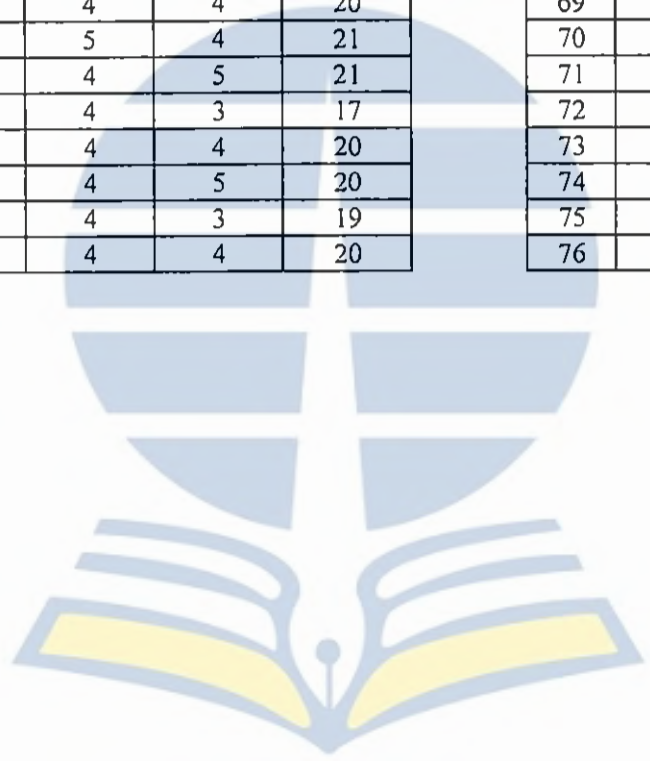
No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
30	2	3	3	4	4	16
31	3	3	4	4	5	19
32	3	4	4	4	5	20
33	3	4	5	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	4	3	4	5	19
36	4	4	4	4	5	21
37	3	4	4	4	4	19
38	4	4	4	4	5	21
39	4	4	4	4	5	21
40	3	4	4	4	4	19
41	4	4	4	4	5	21
42	3	4	4	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20
44	3	4	3	4	5	19
45	4	4	4	5	4	21
46	5	4	5	4	5	23
47	3	4	4	4	4	19
48	4	4	4	4	4	20
49	3	3	4	4	5	19
50	4	4	4	4	4	20
51	3	4	5	4	5	21
52	4	4	4	4	5	21
53	3	4	3	4	4	18
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	3	4	4	19
56	4	4	4	4	5	21
57	4	4	4	5	4	21
58	5	4	4	4	5	22
59	4	4	3	4	4	19
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	3	3	4	4	18

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
30	3	4	4	5	4	20
31	4	4	4	4	5	21
32	3	4	5	4	5	21
33	4	4	4	4	5	21
34	3	4	4	4	4	19
35	4	4	4	5	5	22
36	3	4	3	4	4	18
37	4	4	4	5	5	22
38	3	4	4	4	4	19
39	3	4	4	4	5	20
40	2	3	3	4	4	16
41	3	3	4	4	5	19
42	3	4	4	4	5	20
43	3	4	5	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	3	4	3	4	5	19
46	4	4	4	4	5	21
47	3	4	4	4	4	19
48	4	4	4	4	5	21
49	4	4	4	4	5	21
50	3	4	4	4	4	19
51	4	4	4	4	5	21
52	3	4	4	4	4	19
53	4	4	4	4	4	20
54	3	4	3	4	5	19
55	4	4	4	5	4	21
56	5	4	5	4	5	23
57	3	4	4	4	4	19
58	4	4	4	4	4	20
59	3	3	4	4	5	19
60	4	4	4	4	4	20
61	3	4	5	4	5	21
62	4	4	4	4	5	21

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
63	4	4	4	5	4	21
64	4	3	4	4	5	20
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	2	4	5	4	3	18
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	5	4	21
71	4	4	4	4	5	21
72	4	3	3	4	3	17
73	4	4	4	4	4	20
74	4	3	4	4	5	20
75	4	4	4	4	3	19
76	4	4	4	4	4	20

43403.pdf

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
63	3	4	3	4	4	18
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	3	4	4	19
66	4	4	4	4	5	21
67	4	4	4	5	4	21
68	5	4	4	4	5	22
69	4	4	3	4	4	19
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	3	3	4	4	18
73	4	4	4	5	4	21
74	4	3	4	4	5	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20



## Tanggapan Variabel Motivasi

No	Tanggapan						Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
1	4	3	4	5	3	4	23
2	4	4	4	4	4	5	25
3	4	3	4	4	4	4	23
4	5	3	4	3	4	3	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	4	5	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	3	4	4	4	3	22
9	4	3	4	4	4	4	23
10	4	3	4	4	4	4	23
11	4	4	4	5	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	5	4	4	5	27
14	5	4	5	4	4	4	26
15	5	3	5	4	4	4	25
16	5	3	5	4	4	4	25
17	5	4	5	4	4	5	27
18	4	4	5	3	4	4	24
19	3	4	5	4	5	4	25
20	4	4	5	4	4	4	25
21	5	4	5	4	4	4	26
22	4	4	5	4	4	4	25
23	5	4	5	4	4	4	26
24	4	4	5	4	4	4	25
25	4	4	3	4	4	4	23
26	4	4	3	4	4	4	23
27	5	4	3	4	4	4	24
28	4	4	3	4	4	4	23
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	4	4	4	4	3	23

## Tanggapan Variabel Pelatihan

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
1	5	4	3	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	2	4	5	4	19
4	5	4	3	5	4	21
5	4	4	4	3	4	19
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	2	5	3	18
10	5	3	4	5	4	21
11	4	4	4	5	4	21
12	4	3	4	5	3	19
13	4	4	3	5	4	20
14	4	4	4	3	4	19
15	5	4	4	5	4	22
16	4	3	3	2	4	16
17	5	4	4	5	4	22
18	4	4	3	3	4	18
19	5	5	5	2	5	22
20	4	4	4	5	4	21
21	4	4	3	5	4	20
22	4	2	4	4	4	18
23	5	4	4	5	4	22
24	4	3	3	5	4	19
25	4	4	4	3	4	19
26	4	4	3	5	3	19
27	4	4	4	5	4	21
28	4	3	2	3	4	16
29	4	4	4	5	4	21
30	4	3	4	5	4	20

No	Tanggapan						Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
31	4	4	4	3	4	4	23
32	4	4	4	3	4	4	23
33	4	3	4	4	4	5	24
34	4	3	4	3	3	4	21
35	4	3	4	4	4	4	23
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	3	4	4	4	5	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	4	4	3	4	22
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	3	4	4	3	4	23
42	3	3	4	4	4	4	22
43	4	2	4	4	3	3	20
44	3	3	4	4	4	4	22
45	4	2	4	4	4	4	22
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	3	4	4	4	5	24
49	4	2	5	4	3	4	22
50	3	4	5	4	4	4	24
51	4	4	5	4	3	4	24
52	4	2	3	4	4	4	21
53	4	2	4	4	4	4	22
54	4	4	5	4	4	4	25
55	4	3	4	4	4	4	23
56	3	3	4	4	4	5	23
57	4	3	4	4	4	4	23
58	4	3	4	4	4	4	23
59	4	3	4	4	4	4	23
60	3	3	5	4	4	4	23
61	4	3	3	4	4	4	22
62	4	3	4	4	4	4	23
63	4	2	4	4	4	5	23

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
31	4	4	4	5	4	21
32	3	4	4	3	4	18
33	4	4	4	5	4	21
34	4	4	4	3	4	19
35	4	2	4	5	4	19
36	5	4	4	5	4	22
37	4	4	4	5	4	21
38	4	3	4	5	3	19
39	5	4	4	5	4	22
40	3	4	4	5	4	20
41	4	4	3	5	4	20
42	4	4	4	5	4	21
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	5	4	21
45	4	3	3	5	4	19
46	3	4	4	3	3	17
47	4	4	4	4	4	20
48	3	4	3	5	4	19
49	4	2	4	5	2	17
50	4	4	4	3	4	19
51	4	3	4	5	4	20
52	5	4	4	5	4	22
53	4	4	4	5	4	21
54	3	4	4	3	4	18
55	4	4	3	5	4	20
56	4	4	4	2	4	18
57	4	4	3	5	4	20
58	4	4	4	5	4	21
59	5	4	4	5	4	22
60	4	4	4	5	4	21
61	3	3	3	5	4	18
62	4	4	4	5	4	21
63	5	4	3	3	4	19

No	Tanggapan						Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
64	4	3	4	4	4	4	23
65	4	3	4	4	4	4	23
66	4	3	4	4	4	4	23
67	4	2	4	4	4	4	22
68	3	3	4	4	4	5	23
69	4	2	4	4	4	4	22
70	4	3	4	4	4	4	23
71	4	3	4	4	4	4	23
72	4	3	4	4	4	4	23
73	4	3	4	4	4	4	23
74	4	3	4	4	4	4	23
75	4	4	4	4	4	3	23
76	5	4	4	4	4	4	25

43403.pdf

No	Tanggapan					Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	
64	4	2	4	5	2	17
65	4	4	3	5	4	20
66	4	3	4	5	3	19
67	4	4	3	5	4	20
68	4	4	4	5	4	21
69	4	4	4	5	4	21
70	3	4	3	5	4	19
71	4	4	4	5	4	21
72	4	4	3	5	4	20
73	5	4	4	5	4	22
74	4	4	3	5	4	20
75	4	4	4	5	4	21
76	5	3	4	5	4	21



## Lampiran 3.

## HASIL UJI VALIDITAS

## Motivasi

## Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.162	.124	-.075	-.146	-.077	.427**
	Sig. (2-tailed)		.162	.286	.518	.210	.507	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Item2	Pearson Correlation	.162	1	.223	-.090	.242*	-.008	.686**
	Sig. (2-tailed)	.162		.052	.441	.035	.948	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Item3	Pearson Correlation	.124	.223	1	-.054	-.010	.083	.580**
	Sig. (2-tailed)	.286	.052		.640	.929	.478	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76
Item4	Pearson Correlation	-.075	-.090	-.054	1	-.020	.106	.185
	Sig. (2-tailed)	.518	.441	.640		.861	.364	.110
	N	76	76	76	76	76	76	76
Item5	Pearson Correlation	-.146	.242*	-.010	-.020	1	.129	.343**
	Sig. (2-tailed)	.210	.035	.929	.861		.266	.002
	N	76	76	76	76	76	76	76
Item6	Pearson Correlation	-.077	-.008	.083	.106	.129	1	.389**
	Sig. (2-tailed)	.507	.948	.478	.364	.266		.001
	N	76	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	.427**	.686**	.580**	.185	.343**	.389**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.110	.002	.001	
	N	76	76	76	76	76	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Pelatihan

## Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.165	.233*	.115	.255*	.598**
	Sig. (2-tailed)		.154	.042	.321	.026	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item2	Pearson Correlation	.165	1	.136	-.113	.551**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.154		.242	.333	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item3	Pearson Correlation	.233*	.136	1	-.017	.200	.519**
	Sig. (2-tailed)	.042	.242		.881	.083	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item4	Pearson Correlation	.115	-.113	-.017	1	-.136	.479**
	Sig. (2-tailed)	.321	.333	.881		.241	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item5	Pearson Correlation	.255*	.551**	.200	-.136	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.083	.241		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	.598**	.573**	.519**	.479**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							



## Lingkungan Kerja

## Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.168	.047	.136	.089	.603**
	Sig. (2-tailed)		.147	.687	.242	.447	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item2	Pearson Correlation	.168	1	.394**	-.045	.017	.513**
	Sig. (2-tailed)	.147		.000	.700	.883	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item3	Pearson Correlation	.047	.394**	1	.035	.180	.641**
	Sig. (2-tailed)	.687	.000		.763	.120	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item4	Pearson Correlation	.136	-.045	.035	1	.031	.329**
	Sig. (2-tailed)	.242	.700	.763		.788	.004
	N	76	76	76	76	76	76
Item5	Pearson Correlation	.089	.017	.180	.031	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.447	.883	.120	.788		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	.603**	.513**	.641**	.329**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kinerja

## Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.292*	.187	.126	.036	.664**
	Sig. (2-tailed)		.011	.106	.280	.760	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item2	Pearson Correlation	.292*	1	.408**	-.058	-.085	.523**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.620	.467	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item3	Pearson Correlation	.187	.408**	1	.039	.160	.688**
	Sig. (2-tailed)	.106	.000		.737	.167	.000
	N	76	76	76	76	76	76
Item4	Pearson Correlation	.126	-.058	.039	1	.066	.349**
	Sig. (2-tailed)	.280	.620	.737		.572	.002
	N	76	76	76	76	76	76
Item5	Pearson Correlation	.036	-.085	.160	.066	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.760	.467	.167	.572		.000
	N	76	76	76	76	76	76
Total	Pearson Correlation	.664**	.523**	.688**	.349**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	76	76	76	76	76	76

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**HASIL UJI RELIABILITAS****Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.252	6

**Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.367	5

**Pelatihan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.345	5

**Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.407	5

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 <sup>a</sup>	.229	.197	1.242

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.937	3	10.979	7.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111.010	72	1.542		
	Total	143.947	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas Kesehatan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.832	3.752		3.420	.001
	Motivasi	-.088	.111	-.082	-.792	.431
	Pelatihan	-.010	.086	-.012	-.116	.908
	Lingkungan Kerja	.473	.105	.466	4.493	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas Kesehatan

