

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA
KESEHATAN DI PUSKESMAS SUKARAME BANDAR LAMPUNG****Rudi Winarno¹, Usastiawaty Cik Ayu^{2*}**¹⁻²Universitas Malahayati

Email Korespondensi: usastiawatycasi@gmail.com

Disubmit: 28 April 2022

Diterima: 19 Mei 2022

Diterbitkan: 01 Juni 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i6.6732>**ABSTRACT**

Productivity is the relationship between organizational output or results with the required input. Service productivity and performance are influenced by employee motivation in providing services. One of the factors that influence work productivity is motivation. The purpose of this study was to find out whether there is a relationship between work motivation and work productivity of health workers at Ppuskesmas Sukarame Bandar Lampung. The type of research used in this research is quantitative and the design used in this research is descriptive analytic with a cross sectional approach, namely the researcher visits the respondent directly to collect data at that time. The population in this study were all health workers at the Sukarame Public Health Center, Bandar Lampung, totaling 39 respondents and the samples obtained were 32 people. The sampling technique used in this study is the total population. Based on the results of statistical tests with p-value 0.021 or p-value <0.05. It was found that there is a relationship between work motivation and work productivity of health workers at Sukarame Public Health Center Bandar Lampung. It is hoped that the results of this study will be input so that Sukarame Public Health Center Bandar Lampung can provide training programs for employees on performance with good motivation, so it is hoped that the character of a health worker will be good and arise. high sense of motivation.

Keywords: Motivation, Work Productivity, Health**ABSTRAK**

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktifitas pelayanan dan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah Motivasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Ppuskesmas Sukarame Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah Diskriptif analitik dengan metode pendekatan *cross sectional* yaitu peneliti mendatangi responden secara langsung untuk pengambilan data pada saat itu juga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung yang berjumlah 39 Responden dan Sempel yang didapatkan berjumlah 32 orang. Teknik

sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total populasi*. Berdasarkan hasil uji statistik dengan p-value 0,021 atau p-value < 0,05. Didapatkan Ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan agar Puskesmas Sukarame Bandar Lampung dapat memberikan program pelatihan untuk karyawan tentang kinerja dengan motivasi yang baik, sehingga diharapkan karakter seorang petugas kesehatan akan menjadi baik dan timbul rasa motivasi yang tinggi.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja, Kesehatan

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di Puskesmas atau institusi pelayanan kesehatan lainnya, merupakan suatu system yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau Puskesmas dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit (Ariga, 2020; Zainaro, Ridwan, Tusianah, et al., 2021).

Kualitas pelayanan Puskesmas ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh tenaga pelayanan yang ada di Puskesmas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana handal dalam proses pembangunan. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut banyak dimensi dan meliputi keterampilan termasuk keterampilan intelektual, sifat mengabdikan, inisiatif, kreatif dan tanggung jawab. Produktivitas pelayanan dan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Agustina, 2021; Irmawati, 2017).

Sekitar 25% dari pegawai, baik tingkat atas, menengah, atau tingkat bawah, benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Ada diantara mereka yang terpaksa bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung untuk mengurangi jam kerja. Banyak diantaranya pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, menelpon keluarga atau teman, atau pun izin ke luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya (Maulina & Novadianty, 2013).

Penilaian terhadap prestasi kerja pegawai yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai tinggi atau rendah dilakukan setiap tahun. Kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu. Walaupun fasilitas memadai, organisasi dan manajemen baik, prosedur kerja baik tanpa motivasi kerja yang tinggi, maka sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan dan rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi (Murty, 2012; Zainaro, Ridwan, & Isnainy, 2021).

Sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi memiliki kemampuan berkembang tanpa batas. Kemampuan manusia juga dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi tersebut berupaya mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar tercapainya produktivitas dan salah satunya dengan motivasi yang baik. Namun, masalah akan timbul pada saat pegawai / staf organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya karena rasa malas atau karena tidak mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional (Riniwati, 2016; Zainaro et al., 2022).

Melihat permasalahan diatas, salah satunya cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Motivasi pegawai tergantung kepada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini juga yang menyebabkan mengapa pegawai itu berusaha mencapai tujuan, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini juga yang menyebabkan pegawai berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerja pun meningkat. Memotivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan, pujian, menciptakan kompetisi, tujuan, dan harapan yang jelas realistis serta mudah dicapai (Ardian, 2019; Penunggu et al., 2020).

Menurut Penelitian Damayanti (2018) Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja petugas rekam medis di RSI Ibnu Sina Padang faktor tanggungjawab dan faktor supervisi sangat berhubungan dengan motivasi. RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar merupakan satu-satunya Puskesmas yang ada di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatra Barat dan merupakan Puskesmas rujukan dari semua puskesmas yang ada di Kabupaten Tanah Datar. RSUD. Prof. DR. M.A. Hanafiah. SM Batusangkar memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 324 orang.

Pelaksanaan program yang belum mencapai hasil yang optimal, perlu inovasi kegiatan untuk percepatan capaian program. Peningkatan kemampuan/ketrampilan pengelola data dan pemegang program dalam mencermati data untuk peningkatan data yang valid dan kredibel. Perlu adanya system database indikator kinerja yang terpusat. Perlu dukungan dana guna mendapatkan data dan informasi yang lengkap dan akurat dalam penyusunan data dan profil (Lampung, 2016).

Kurangnya motivasi akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja petugas kesehatan. Seperti Umur Harapan Hidup (UHH) dari tahun 2013 67,80 meningkat menjadi 68,12 tahun 2014 namun angka tersebut masih berada di bawah UHH Provinsi Lampung tahun 2014 sebesar 69,66. AKI (Angka Kematian Ibu) pada tahun 2016 sebesar 74,00 masih berada di bawah target Renstar AKI yaitu sebesar 102 per 100.000 KH. Sedangkan AKB (Angka Kematian Bayi) pada tahun 2016 sebesar 2,95 per 100.000 KH sedangkan target Restra tahun 2016 sebesar 32 per 100.000 KH. CDR (*Case Detection Rate*) TB pada tahun 2016 sebesar 60% masih dibawah target nasional

yaitu sebesar 70%. Data menunjukkan Puskesmas Sukarame masuk dalam 5 puskesmas yang capaiannya masih di bawah target yaitu sebesar 43% (Lampung, 2016).

Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional (Zainaro & Gunawan, 2019). Berdasarkan kenyataan yang penulis amati dilapangan bahwa kurang maksimalnya dan kurang produktifnya pekerjaan tenaga kesehatan. Puskesmas Sukarame adalah salah satu puskesmas yang ada di wilayah kerja Dinas Kesehatan Bandar Lampung. Rata-rata Puskesmas terjadi penurunan kinerja tenaga kesehatan tahun 2014 sebesar (67%), tahun 2015 sebesar (61,5%), sedangkan tahun 2016 (52,8%) yang di nilai dari tercapainya target program-program kesehatan di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, berbeda dengan Puskesmas Kedaton Bandar Lampung, rata-rata program Puskesmas Kedaton tahun 2014 sebesar (85%), tahun 2015 sebesar (92%), sedangkan tahun 2016 sebesar (90%). Beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja Di Puskesmas adalah lingkungan, upah/gaji yang tidak sesuai, etos kerja serta motivasi kerja bagi petugas kesehatan (Lampung, 2016).

Data laporan tahunan dan rekapitulasi absensi pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas berkisar 70%-80%. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat 10 tenaga kesehatan, dimana berdasarkan wawancara 3 petugas kesehatan (30%) mengatakan tidak

ada reward/penghargaan bagi tenaga kesehatan yang memiliki prestasi dalam bekerja, 3 petugas kesehatan (30%) mengatakan banyak program Puskesmas yang belum tercapai, dan 4 petugas kesehatan (40%) mengatakan sering keluar dari jam kerja dan pulang lebih awal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung".

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini (Hamonangan, 2013).

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman (Wahyuningsih, 2019).

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas

penunjang dalam organisasi (Winarsih, 2017).

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah (Lusane, 2020).

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja (Danumiharja, 2014).

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan (Arifin, 2013).

Motivasi Langsung (Direct Motivation), adalah motivasi (materil dan non materil) yang memberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya (Lusane, 2020).

Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga

para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat (Radiani, 2009).

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain (Mukrodi et al., 2019).

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik (Emilia, 2021).

Berdasarkan teori di atas tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja, maka peneliti mendapatkan rumusan pertanyaan sebagai berikut: “Bagaimanakah hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang berdasarkan fakta, bebas prasangka, menggunakan prinsip analisa, menggunakan hipotesa, menggunakan ukuran obyektif dan menggunakan data yang kuantitatif atau yang dikuantitatifkan (Notoatmodjo, 2012). Desain dalam penelitian ini menggunakan Diskriptif analitik yaitu suatu metode yang berfungsi

untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu peneliti mendatangi responden secara langsung untuk pengambilan data pada saat itu juga. penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung yang berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung yang berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang Digunakan adalah *total populasi* dikarenakan responden yang tersedia < 100 responden (Notoatmodjo, 2010). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja. berikutnya adalah pengolahan data. Proses pengolahan data, meliputi (Notoatmodjo, 2010).

Editing Kegiatan ini untuk melakukan pengecekan lembar hasil penelitian apakah sudah lengkap, jelas dan relevan. Hasil wawancara, angket, atau pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyuntingan (*editing*) terlebih dahulu. Secara umum *editing* adalah merupakan kegiatan untuk pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuesioner tersebut.

Coding Kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan untuk mempermudah entry data. Setelah semua kuesioner diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan “pengkodean” atau “*coding*”, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan. Untuk variabel motivasi kerja, jika baik maka diberi kode 0, dan jika buruk maka diberi kode 1, untuk variabel produktivitas kerja, jika produktivitas maka diberi kode 0, dan jika tidak produktivitas maka diberi kode 1.

Processing Proses memasukan data dari lembar angket ke program komputer agar data dianalisis. Data, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) dimasukkan kedalam program atau “*software*”komputer. *Software* komputer ini bermacam-macam, masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangannya. Salah satu paket program yang paling sering digunakan untuk “entri data” penelitian adalah paket program *SPSS for Window*.

Cleaning Kegiatan pengecekan kembali data yang di entry kedalam computer agar tidak terdapat kesalahan. Apabila semua data dari setiap sumber data atau responden selesai dimasukkan, perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidaklengkapan, dan sebagainya, kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi. Proses ini disebut pembersihan data (*data cleaning*).

HASIL PENELITIAN**Karakteristik Responden****a) Usia****Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25 - 35 Tahun	16	50,0
36 - 55 Tahun	16	50,0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, sebagian besar responden mempunyai usia sama

rata yaitu 25-35 tahun dan 36-55 tahun yaitu berjumlah 16 responden (50,0%).

b) Pendidikan**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pendidikan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	15	46.9
S1	9	28.1
S2	8	25.0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, sebagian besar

responden mempunyai pendidikan D3 yang berjumlah 15 responden (46,9%).

c) Lama Kerja**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Lama Kerja Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung**

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	21	65,6
>5 Tahun	11	34,4
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, sebagian besar

responden mempunyai lama kerja 1-5 tahun yang berjumlah 21 responden (65,6%).

Analisis Univariat**a) Motivasi Kerja****Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung**

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	13	40,6
Tidak Baik	19	59,4
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, sebagian besar

responden mempunyai motivasi yang tidak baik berjumlah 19 responden (59,4%).

b) Produktivitas Kerja**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung**

Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	11	34,4
Tidak Baik	21	65,6
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, sebagian besar

responden mempunyai produktivitas kerja yang tidak baik berjumlah 21 responden (65,5%).

Analisis Bivariat

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan Di

Puskesmas Sukarame Bandar Lampung Tahun 2019, maka digunakan analisa bivariat, yaitu:

Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja**Tabel 6. Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung**

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total	P-Value	OR (CI 95%)	
	Baik		Tidak Baik					
	n	%	N	%				
Baik	8	61,5	5	38,5	13	100,0	0,021	8,533
Tidak Baik	3	15,8	16	84,2	19	100,0		(1,616 -
Jumlah	11	34,4	21	65,6	32	100,0		45,061)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung, terdapat 13

responden yang mempunyai motivasi baik, dimana 8 responden (61,5%) mengalami produktivitas kerja baik

dan 5 responden (38,5%) mengalami produktifitas kerja tidak baik, sedangkan terdapat 19 responden yang mempunyai motivasi tidak baik, dimana 3 responden (15,8%) mengalami produktifitas kerja baik dan 16 responden mengalami produktifitas kerja tidak baik. Berdasarkan hasil uji statistik, didapatkan p-value 0,021 atau p-value < 0,05 yang artinya terdapat

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung Tahun 2019, sebagian besar responden mempunyai motivasi yang tidak baik berjumlah 19 responden (59,4%). Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*) (Hasibuan, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf (2012) tentang hubungan motivasi dengan produktivitas Kerja Di Kantor BPJS Kota Metro, menyebutkan bahwa sebagian besar responden memiliki

hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung Tahun 2018 dengan nilai OR sebesar 8,533 yang artinya responden yang mempunyai motivasi tidak baik akan berpeluang 8 kali lebih besar untuk mengalami produktivitas kerja yang tidak baik juga.

motivasi yang tidak baik berjumlah 27 orang (65,3%).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini dikarenakan kurangnya dukungan dari semua lingkungan kerja seperti teman, pimpinan bahkan keluarga, sehingga menyebabkan responden kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya, dan juga disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja serta pendidikan yang masih D3, sehingga belum mempunyai kemampuan lebih dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama kerja atau berpengalaman.

Menurut peneliti aktivitas kerja membutuhkan motivasi yang baik, sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dalam melakukan tugas pekerjaan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja, beban kerja serta fasilitas kerja, apabila didalam lingkungan kerja semua sarana dan prasarana mendukung serta kebijakan instansi yang baik, maka semua program serta produktivitas kerja akan meningkat. Motivasi kerja menurut peneliti merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan dalam melakukan pekerjaan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai.

Dalam hasil penelitian diketahui sebagian besar responden mempunyai motivasi yang tidak baik, hal ini dikarenakan pimpinan tidak memberikan motivasi kepada karyawan yang sudah lama bekerja, sehingga untuk karyawan yang sudah lama bekerja tidak mempunyai motivasi yang baik. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung Tahun 2019, sebagian besar responden mempunyai produktivitas kerja yang tidak baik berjumlah 21 responden (65,5%)

Menurut teori produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut. Proses menaikkan produktivitas, paramanager, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah dan/atau unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system produksi (Putra, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf (2012) tentang hubungan motivasi dengan produktivitas Kerja Di Kantor BPJS Kota Metro, menyebutkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang tidak baik berjumlah 31 orang (66,9%).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden tidak mempunyai produktivitas kerja yang baik, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan serta sikap dalam melakukan pekerjaan, yaitu karena faktor beban kerja, stres kerja serta kurangnya reward atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, dan juga disebabkan oleh kurang produktifnya usia responden > 40 tahun, sehingga kurang mempunyai kemampuan dalam memegang program kerja yang banyak.

Menurut peneliti, sebagian besar responden mempunyai produktivitas kerja yang tidak baik, hal ini dikarenakan rata-rata responden mempunyai usia yang masih muda, sehingga belum mempunyai pengetahuan dan pengalaman kerja, serta rata-rata responden mempunyai pendidikan DIII, sehingga belum bisa mengembangkan ilmu pendidikannya selama masa bekerja. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Analisis Bivariat Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung Tahun 2019, terdapat 13 responden yang mempunyai motivasi baik, dimana 8 responden (61,5%) mengalami produktifitas kerja baik dan 5 responden (38,5%) mengalami produktifitas kerja tidak baik, sedangkan terdapat 19 responden yang mempunyai motivasi tidak baik, dimana 3 responden (15,8%) mengalami produktifitas kerja baik dan 16 responden mengalami produktifitas kerja tidak baik.

Berdasarkan hasil uji statistik, didapatkan p-value 0,021 atau p-value < 0,05 yang artinya terdapat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung Tahun 2018 dengan nilai OR sebesar 8,533 yang artinya responden yang mempunyai motivasi tidak baik akan berpeluang 8 kali lebih besar untuk mengalami produktivitas kerja yang tidak baik juga.

Pelayanan kesehatan di Puskesmas atau institusi pelayanan kesehatan lainnya, merupakan suatu system yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau Puskesmas dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit (Nursalam, 2015).

Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan

masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut. Proses menaikkan produktivitas, paramanager, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah dan/atau unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system produksi (Putra, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Levianti Rondonuwu, dkk tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup menyebutkan bahwa hasil uji Chi Square terlihat nilai p sebesar 0,002 (>0,05). Hal ini berarti bahwa Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Menurut peneliti motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, diketahui

bahwa sebagian besar mempunyai motivasi tidak baik, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan responden tentang pentingnya motivasi, sehingga mempunyai risiko dengan terjadinya produktivitas kerja yang menurun, namun dalam penelitian yang peneliti lakukan diketahui bahwa terdapat 13 responden yang mempunyai motivasi kerja baik, namun masih ada 5 responden (38,5%) mengalami produktivitas kerja yang tidak baik, hal ini dikarenakan terdapatnya fenomena masalah yang ada di tempat penelitian. Menurut peneliti diketahui bahwa terdapat faktor yang lain yang mempengaruhi kurangnya produktivitas kerja seperti kurangnya supervisi oleh pimpinan, terjadinya stres kerja, upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, kurangnya sarana dan fasilitas

kerja, peran pemimpin kerja yang kurang baik serta yang paling penting adalah usia responden yang sudah tidak produktif lagi, sehingga kapasitas kerja responden menjadi terbatas dan pendidikan responden yang belum tinggi, sehingga belum mempunyai pengalaman kerja, dan responden juga kurang memperbaharui atau pengembangan ilmu selama pendidikan, sehingga kurang mempunyai produktivitas kerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Sukarame Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2021). *Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Pemurus Dalam Kota Banjarmasin* Universitas Islam Kalimantan MAB].
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Ariga, R. A. (2020). *Buku Ajar Implementasi Manajemen Pelayanan Kesehatan Dalam Keperawatan*. Deepublish.
- Damayanti, S. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2).
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Emilia, L. (2021). *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan)* STIE Malangkececwara].
- Hamonangan, A. (2013). *Pengaruh Keterampilan Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan* Universitas Medan Area].
- Irmawati, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu. *Katalogis*, 5(1).
- Lampung, P. K. B. (2016). *Data Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung Tahun 2016*.

- Lusane, V. M. (2020). *Upah, Pendidikan Dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Universitas Komputer Indonesia*].
- Maulina, R., & Novadianty, R. (2013). *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang UIN Sunan Gunung Djati Bandung*].
- Mukrodi, M., Hermawati, R., & Alifiah, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* STIE Perbanas Surabaya].
- Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu perilaku kesehatan*.
- Penunggu, I., Sastramenggala, W., & Rais, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Administrasi Keuangan Medis Rumah Sakit TNI-Al Dr. Mintohardjo. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan Bisnis, 1(3), 118-128*.
- Radiani, E. (2009). *Analisis Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan (Askep) Di Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Ciamis Tahun 2009* Universitas Diponegoro].
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Warta Dharmawangsa, 13(2)*.
- Winarsih, S. (2017). *Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan, 15(1), 51-66*.
- Zainaro, M. A., & Gunawan, A. (2019). *Kualitas pelayanan kesehatan rawat jalan dengan tingkat kepatuhan minum obat penderita tuberkulosis paru. Holistik Jurnal Kesehatan, 13(4), 381-388*.
- Zainaro, M. A., Kusumaningsih, D., & Dea, M. A. (2022). *Hubungan Motivasi Dan Supervisi Terhadap Pencegahan Healthcare Associated Infection (HAIS) Di Masa Pandem (Covid-19) Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung. Malahayati Nursing Journal, 4(5), 1145-1150*.
- Zainaro, M. A., Ridwan, R., & Isnainy, U. C. A. S. (2021). *Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19). Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan, 6(4), 673-680*.
- Zainaro, M. A., Ridwan, R., Tusianah, R., Isnainy, U. C., Ali, T., Kesuma, R. P., & Maydiantoro, A. (2021). *The Leadership and Motivation on Inpatient Compliance in Preventing the Risk of Patients Falling. Psychology and Education, 58(2), 241-253*.