

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN  
DI PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat



Oleh :

Rizki Prasetyo

KMP2200734

**PEMINATAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT PROGRAM SARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIRA HUSADA  
YOGYAKARTA**

**2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN  
DI PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

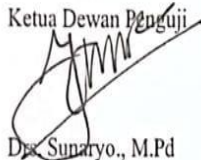
Diajukan Oleh :

Rizki Prasetyo

KMP2200734

Telah diperiksa dan disetujui pada tanggal 2024

Ketua Dewan Penguji



Drs. Sunaryo., M.Pd

Pembimbing Utama/Penguji I



Ariana Sumelar, S.K.M., M.Sc.

Pembimbing Pendamping/Penguji II



Subagiono, S.Sos., S.K.M., M.Si.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Mengetahui

Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat S1



Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M., M.P.H.

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizki Prasctio  
 NIM : KMP2200734  
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat Program Sarjana  
 Judul Penelitian : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan  
 Di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di STIKES Wira Husada Yogyakarta
2. Skripsi ini murni berupa gagasan dan rumusan dari peneliti dengan arahan Dosen Pembimbing.
3. Semua acuan dan referensi dalam penelitian ini tidak mengandung unsur plagiarisme yang dibuktikan dengan hasil uji Turnitin dengan nilai 27%
4. Apabila dikemudian hari peneliti terbukti memalsukan skripsi ini, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh atas skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku

Yogyakarta 29 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Rizki Prasctio  
 KMP2200734

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalasan, Sleman, Yogyakarta. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKes Wira Husada Yogyakarta.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, Peneliti mendapatkan banyak bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Dra. Ning Ristiswati, M.Kes. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wira Husada Yogyakarta.
2. Dewi Ariyani Wulandari, S.K.M.,M.P.H. selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat.
3. Ariana Sumekar, S.K.M., M.Sc, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam usulan penelitian ini.
4. Subagiono,S.Sos., S.K.M., M.Si selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan sabar memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penelitian ini.
5. Dr. Kumala Sari, selaku kepala Puskesmas Kalasan yang memberikan izin penelitian.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendoakan dan memberi dukungan.

Yogyakarta, 2024

Rizki Prasetio

# HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

Rizki Prasetyo<sup>1</sup>, Ariana Sumekar<sup>2</sup>, Subagiono<sup>3</sup>

## INTISARI

**Latar Belakang :** Salah satu kunci berhasilnya suatu instansi/organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten karena sangat berperan penting dalam seluruh program kerja yang telah disusun. Seluruh organisasi/instansi berharap untuk SDM nya bekerja dengan baik dan maksimal. Tetapi dalam manajemen tenaga kesehatan di puskesmas terdapat masalah utama yang dihadapi, yaitu kinerja dari tenaga kesehatan itu sendiri. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam teori motivasi terbagi atas 2, yaitu motivasi intrinsik (dari dalam diri tenaga kesehatan) dan motivasi ekstrinsik (dari luar tenaga kesehatan). Kedua hal ini mendorong tenaga kesehatan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga membuahkan hasil yang baik juga.

**Tujuan Penelitian :** Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas kalasan Sleman Yogyakarta.

**Metode :** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di puskesmas kalasan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *total sampling* dengan jumlah 52 tenaga kesehatan. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan *uji chi - square*.

**Hasil :** Berdasarkan hasil *uji chi – square* terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, dengan nilai signifikan pada hasil menunjukkan ( $p = 0,002 < 0,05$ ) dengan nilai *odds ratio* sebesar 8,125.

**Kesimpulan :** Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta.

**Kata kunci :** Motivasi, Kinerja, Tenaga Kesehatan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1) STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup> Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup> Dosen STIKES Wira Husada Yogyakarta

# THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT PUSKESMAS KALASAN SLEMAN YOGYAKARTA

Rizki Prasetio<sup>1</sup>, Ariana Sumekar<sup>2</sup>, Subagiono<sup>3</sup>

## ABSTRACT

**Background:** One of the keys to the success of an agency / organization is competent Human Resources (HR) because it plays an important role in all work programs that have been prepared, all organizations / agencies hope for their human resources to work well and optimally. But in the management of health workers at the health center there are major problems faced, namely the performance of the health workers themselves. Motivation greatly affects a person's performance. In theory motivation is divided into 2, namely intrinsic motivation (from within health workers) and extrinsic motivation (from outside health workers). Both of these encourage health workers to do their work optimally so as to produce good results as well.

**Objective:** To determine the relationship between motivation and the performance of health workers at Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta.

**Methods:** This study is a quantitative study with a cross sectional design. The population in this study were health workers at the Kalasan health center. The technique used in sampling was total sampling with a total of 52 health workers. Data collection tools using questionnaires and data analysis using chi-square test.

**Results:** Based on the results of the chi-square test there is a relationship between motivation and performance, with a significant value in the results showing ( $p = 0.002 < 0.05$ ) with an odds ratio value of 8.125.

**Conclusion:** There is a relationship between motivation and the performance of health workers at the Kalasan Sleman Health Center, Yogyakarta.

**Keywords:** Motivation, Performance, Health Workers

---

<sup>1</sup> Students of Health Public (S1) Study Program STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>2</sup> Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

<sup>3</sup> Lecturer STIKES Wira Husada Yogyakarta

## DAFTAR ISI

|                                         | Halaman |
|-----------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL .....                     | i       |
| LEMBAR PERSETUJUAN .....                | ii      |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....        | iii     |
| KATA PENGANTAR .....                    | iv      |
| INTISARI .....                          | v       |
| ABSTRACT .....                          | vi      |
| DAFTAR ISI .....                        | vii     |
| DAFTAR TABEL .....                      | ix      |
| DAFTAR GAMBAR .....                     | x       |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                    | xi      |
| BAB I PENDAHULUAN.....                  | 1       |
| A. Latar Belakang .....                 | 1       |
| B. Rumusan Masalah.....                 | 5       |
| C. Tujuan Penelitian .....              | 5       |
| D. Manfaat Penelitian .....             | 6       |
| E. Keaslian Penulisan.....              | 7       |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....           | 9       |
| A. Konsep Motivasi .....                | 9       |
| B. Konsep Kinerja .....                 | 24      |
| C. Kerangka Teori .....                 | 28      |
| D. Kerangka Konsep.....                 | 29      |
| E. Hipotesis .....                      | 29      |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....     | 30      |
| A. Jenis dan Rancangan Penelitian ..... | 30      |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....    | 30      |
| C. Populasi dan Sampel.....             | 30      |
| D. Variabel .....                       | 31      |
| E. Definisi Operasional .....           | 32      |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| F. Instrumen Penelitian .....         | 32 |
| G. Uji Kesahihan dan Keandalan.....   | 33 |
| H. Pengelolaan dan Analisi Data ..... | 36 |
| I. Etika Penelitian .....             | 37 |
| J. Jalannya Penelitian .....          | 38 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....     | 40 |
| A. Hasil.....                         | 40 |
| B. Pembahasan.....                    | 45 |
| C. Keterbatasan Penelitian .....      | 50 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....      | 51 |
| A. Kesimpulan.....                    | 51 |
| B. Saran .....                        | 51 |
| DAFTAR PUSTAKA                        |    |
| LAMPIRAN                              |    |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 mengamanatkan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat melalui pelayanan publik. Pemerintah yang memberikan layanan publik harus memiliki tanggung jawab dan terus berupaya menyediakan pelayanan terbaik. Salah satu cara yang digunakan pemerintah untuk memberikan layanan publik adalah dengan menjamin pemenuhan Sistem Kesehatan Nasional sesuai Undang-Undang RI Nomor 25 Pelayanan Publik tahun 2009.

Sistem kesehatan nasional di Indonesia diatur oleh seluruh elemen masyarakat Indonesia secara terpadu untuk memastikan kesehatan masyarakat yang optimal sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional. Secara mendasar, tujuan utama dari penciptaan sistem kesehatan nasional adalah untuk meningkatkan tingkat dan mutu sumber daya manusia sebagaimana yang diungkapkan dalam Pembukaan UUD 1945 (Perpres Nomor 72 Sistem Kesehatan Nasional, 2012).

Organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat kompleks dan beragam. Tenaga kerja berperan penting dalam pengembangan organisasi sebagai motivator, inovator, dan perencana untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam organisasi, diperlukan manajemen dan

pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas individu. (Darmadi, 2008). Untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dalam layanan kesehatan, motivasi diperlukan sebagai pendorong kualitas layanan yang baik. Sesuai yang diungkapkan Devi (2009) dalam Prihantoro (2015), dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi di dalam organisasi, motivasi dan peran pemimpin memiliki nilai yang besar.

Motivasi memiliki dampak yang besar pada kinerja tenaga kesehatan. Motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dua jenis motivasi ini mendorong tenaga kerja untuk bekerja secara optimal sehingga menghasilkan hasil yang baik pula. Keterkaitan antara motivasi dan kinerja adalah sejalan, dengan motivasi yang tinggi dan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, maka meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan perlu dilakukan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Dorongan diri adalah faktor utama dalam mendorong seseorang untuk mengejar keinginannya dan menggunakan seluruh energinya untuk mencapai tujuan.

Menurut teori Thornburgh (1982), motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam individu, seperti rasa tanggung jawab, minat, harapan, penghargaan, dan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik datang dari hal-hal luar diri seperti upah, interaksi dengan rekan kerja, kondisi tempat kerja, dan kebijakan perusahaan. Kedua faktor tersebut akan

sangat mempengaruhi performa individu. Evaluasi kerja bisa dilakukan tergantung pada kualitas kerja, kehadiran, disiplin, dan produktivitas kerja.

Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja didalam sebuah organisasi. Organisasi perlu berupaya meningkatkan kinerja dengan mengelola organisasi secara efektif dan efisien, memberikan motivasi terbaik untuk mencapai sasaran organisasi adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan. Keberhasilan dalam kinerja tercapai karena adanya SDM yang berkualitas. Memenuhi keinginan dan kebutuhan individu adalah motivasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kepuasan kerja terjadi saat individu mencapai keinginan atau kebutuhan mereka melalui aktivitas bekerja. Sangat penting bagi kepuasan kerja seseorang untuk dipengaruhi oleh harapan dan hasil yang didapat dari pekerjaan mereka (Lijan, 2012).

Tenaga kesehatan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Maka, tenaga kesehatan wajib memenuhi standar kinerja yang tinggi. Kinerja berkaitan dengan cara individu atau kelompok dalam organisasi menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam menentukan produktivitas tenaga kesehatan. Seberapa besar dorongan yang dimiliki seseorang akan sangat mempengaruhi bagaimana perilakunya dalam berbagai situasi seperti belajar, bekerja, dan kehidupan sehari-hari (Sutrisno, 2012).

Puskesmas adalah layanan kesehatan yang paling terdekat dengan penduduk. Oleh karena itu, puskesmas memainkan peran yang vital dalam

melaksanakan semua program kesehatan, termasuk kesadaran masyarakat tentang pentingnya menjaga kesehatan pribadi. Masih sering terdapat tenaga kesehatan di Puskesmas di setiap kabupaten atau kota yang kurang disiplin serta lamban dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal Ini yang sering membuat pelayanan tidak memuaskan, situasi yang serupa juga terjadi di puskesmas Kalasan.

Berdasarkan data bulanan di Puskesmas Kalasan mengungkapkan bahwa beberapa indikator tidak mencapai target, diantaranya untuk Pelayanan ibu hamil hanya terlaksana 588 unit, untuk target yang ditetapkan yaitu 784 unit. Selain itu, Pelayanan kesehatan pada lansia yang terlaksana 4.381 orang dan target yang ditetapkan yaitu target 8.390 orang. Selanjutnya ada program Pelayanan kesehatan balita baru lahir terlaksana kepada 588 orang dan target yang ditetapkan yaitu 788 orang. Masalah ini terjadi terutama di Puskesmas Kalasan karena tidak mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Erri (2021), beberapa faktor seperti kinerja pekerja dapat menjadi penyebab kurang tercapainya target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Terdapat petugas yang kurang disiplin di tempat kerja, seperti pulang lebih awal dan lambat dalam membuat laporan kerja, karena merasa tugas bisa dikerjakan di hari selanjutnya. Petugas kesehatan yang enggan bekerja keras dan kurang teratur ini mengakibatkan ketidakpuasan, produktivitas rendah dan kinerja menurun dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa petugas kesehatan tersebut tidak memikul tanggung jawab atas tugasnya, kurangnya ketahanan kerja dan tidak

memiliki arah yang jelas dalam mencapai tujuan. Petugas juga merasa bosan karena tugas mereka cenderung monoton, dengan melakukan tugas yang sama berulang-ulang.

Dari keseluruhan permasalahan tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang mendalam guna mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta ?

## **C. Tujuan penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas kalasan Sleman Yogyakarta.

### **2. Tujuan khusus**

- a. Untuk mengetahui motivasi tenaga kesehatan di puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta..
- b. Untuk mengetahui kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta.

#### **D. Manfaat penelitian**

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

Sebagai bahan masukan dan informasi agar kinerja tenaga kesehatan di puskesmas kalasan dapat lebih baik dan maksimal lagi.

##### **2. Bagi STIKES Wira Husada Yogyakarta**

Manfaat bagi institusi sebagai bahan masukan dan evaluasi keilmuan dan juga dapat dimanfaatkan untuk melengkapi referensi dalam penelitian yang lebih dalam di masa depan, terutama untuk program studi S1 Kesehatan Masyarakat.

##### **3. Peneliti**

Peneliti dapat menggunakan pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan atau hasil penelitiannya bisa diterapkan di lingkungan kerja.

#### **E. Keaslian Penulisan**

1. Juniati (2022) dengan judul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Toili 1 Kecamatan Mailong”. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Toili 1 kecamatan mailong. Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan metode *cross sectional study*. Hasil penelitian ini menunjukkan “ada hubungan antara imbalan dengan kinerja petugas kesehatann”, “hubungan rekan kerja dengan kinerja petugas kesehatan”, “kondisi lingkungan kerja”  $p = 0,038 < 0,05$  yaitu ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja

dengan kinerja petugas kesehatan. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel terikat dan rancangan penelitian *cross sectional*. Perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan meliputi lokasi penelitian, waktu penelitian, sampel yang digunakan dan jumlah responden.

2. Muliana (2021) dengan judul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Jumpangan Baru Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru Kota Makassar yaitu sebanyak 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Metode Total Sampling. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan variabel, gaji ( $p=0,04$ ), kondisi kerja ( $p=0,008$ ), keselamatan kerja ( $p=0,007$ ), kesejahteraan ( $p=0,04$ ), dan solidaritas ( $p=0,003$ ) terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Jumpandang Baru. Persamaan penelitian yaitu variabel terikat, metode pengambilan sampel *total sampling* dan rancangan penelitian *cross sectional*. Perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan meliputi lokasi, waktu, sampel dan jumlah responden.
3. Medina Hadiana (2023) dengan judul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di

Ruang Inap Rumah Sakit”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Inap Rumah Sakit. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 perawat. Teknik sampling yang digunakan yaitu *random sampling* dengan jumlah sampel 30 responden. Hasil penelitian didapatkan motivasi kerja perawat hampir seluruhnya baik (86,7%) dari hasil uji korelasi *spearman rank* ada hubungan dengan nilai ( $0.001 < \alpha (0,005)$ ), kuat dan positif/searah ditunjukkan dengan nilai korelasi 0.626, artinya semakin tinggi motivasi kerja tiap perawat maka kinerja yang dicapai juga akan semakin meningkat, sebaliknya apabila motivasi kerja perawat rawat inap rendah maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun. Persamaan penelitian yaitu variabel terikat, metode pengambilan sampel *total sampling* dengan rancangan *cross sectional*. Perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan meliputi lokasi, waktu, sampel, dan jumlah responden.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tenaga kesehatan menunjukkan bahwa terdapat 35 tenaga kesehatan (67,3%) yang motivasinya baik dan 17 tenaga kesehatan (32,7%) yang motivasinya kurang baik.
2. Kinerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa terdapat 29 tenaga kesehatan (55,8%) yang kinerjanya baik dan 23 tenaga kesehatan (44,2%) yang kinerjanya kurang baik.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan Sleman Yogyakarta dengan *p-value* sebesar 0.002 dan *Odds Ratio* sebesar 8,125 yang berarti tenaga kesehatan yang memiliki motivasi baik berpeluang 8,125 kali kinerjanya lebih baik di bandingkan dengan tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kurang baik.

#### **B. Saran**

1. Puskesmas Kalasan

Pimpinan Puskesmas diharapkan meningkatkan pemberian motivasi tenaga kesehatan dengan cara memberikan penghargaan kepada tenaga kesehatan pada periode tertentu yang berkriteria kinerja baik agar tenaga kesehatan lainnya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, karena

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kalasan

## 2. Tenaga kesehatan Di Puskesmas Kalasan

Mempertahankan semangat kerja yang dimiliki terutama saat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang optimal.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan, untuk memberikan gambaran yang lebih luas tentang factor - faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Z., Margono, H., Ariyanti, A., & Darmanto, R. F. (2022). Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 11.
- Adipati, K. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kinerja Karyawan pada PT. Mncleasing Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 74-78.
- Agung Prihantoro. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Kauawan*. Jurnal EMBA Vol 2 No 3.
- Ahmad, Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Andini, F. 2015 *\_Risk Factors of Low Back Pain in Workers\_*, Workers J MAJORITY, 4(1), p. 12.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Daniyanti, E. S., Murdani, A. P., & Rubiyanti, S. (2018). Hubungan motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan: studi kasus Puskesmas Kalibarukulon, Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 14(1), 19-24.
- Darmadi. 2008. *Infeksi Nosokomial: Problematika dan Pengendaliannya*. Jakarta: Salemba Medika.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II. Jakarta :PT.Indeks.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP.
- Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.9 Februari 2021.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo* : Umpo Ponorogo Press.
- Fitriani A. Gambaran Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Salewang Kab. Maros [Skripsi]. Makassar: STIK Tamalate; 2010.

- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*
- H.D. Thornburg. (1982). *Development in Adolescence*, Monterey: CA Books/Cole.
- Hamzah B. Uno, (2017) *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Handoko, Hani T. (2007). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta. Penerbit: Erlangga
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2012.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hidayat, A.A. 2007. *Metode penelitian keperawatan dan teknis analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- James A.F Stoner dan Edward Freeman (2015), *Manajemen jilid 1*, Alexander Sindoro Jakarta : PT Prahalindo.
- Kementerian RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 *Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. 2019
- Koesindratmono, Ferry., Septarini, B.G., (2011). *Hubungan masa kerja dengan perbedaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (persero)*. [Jurnal Ilmiah] Jurnal Psikologi, Universitas Airlangga. Surabaya
- Kurniawan, D. (2017). pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*
- Librianty, N. (2018). Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di updt kesehatan tapung Kab. Kampar tahun 2018. *Jurnal Ners*, 2(2).
- Listihana, W. D., Lubis, N., & Aquino, A. (2017). Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Bagian Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 1-10.
- Luthans, Fred. 2012. “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Miranda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Makasar: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Misnaniarti, M., & Syakurah, R. A. (2022). Analisis hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. *Riset Informasi Kesehatan*, 11(1), 22-27.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI PRESS
- Mustari, Mohammad. 2014. *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Novitasari, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa). *Retrieved from repository. usm. ac. id: https://repository.usm. ac. id/files/skripsi/B11A/2016/B, 131, 0264*.
- Nursalam. (2015). *Metodologi ilmu keperawatan*, edisi 4, Jakarta: Salemba Medika
- Panggabean, Mutiara. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012. *Sistem Kesehatan Nasional*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 193.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- RM Bayu, W. (2020). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA MADIUN* (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN).
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263-272.
- Siagian, Sondang. P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bina Aksara.

- Siagian, Sondang P, 2004, Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Bina Aksara Jakarta
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiarto, T. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M. Yunus Bengkulu. *M. Yunus Bengkulu, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bengkulu, Bengkulu*.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta
- Tarigan, Nerys Lourensus L., Thomas Aquinas Radito, and Andri Purnamawati. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *OPTIMAL* 18, no. 2 (2021).
- Thoha Mi. *Efektivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Karyawan Negeri Sipil*. Jakarta: LP3ES; 2004.
- Ukkas, Darmawan. "Hubungan antara Motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas Lakessi Kota Parepare." *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan* 3, no. 3 (2020): 421-431.
- Undang-Undang No 25 tahun 2009. *Pelayanan Publik*
- Utami, A. N. K. M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Werther, William B. and Keith Davis. 2006. *Personnel Management and Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Wibowo. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2012.