

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TELANG JAYA TELANG KABUPATEN BANYUASIN II TAHUN 2021

Oleh

Eis Aan Rohana¹, Hamyatri Rawalilah²

¹Mahasiswa S-1 Program Studi Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada

Email : rohanarohana224@gmail.com

²Dosen Tetap Program Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada

Email :hamyatrirawalilah@binahusada.ic.id

ABSTRAK

Motivasi merupakan faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun memiliki kemampuan. Penelitian ini bertujuan untuk didapatkannya informasi mendalam tentang Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan informasi dilakukan dengan cara memperoleh informasi langsung melalui wawancara kepada informan/ wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan pada 16 Juli – 21 Juli tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Telang Jaya Telang sudah baik, namun hendaknya ditingkatkan hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi imbalan, kemampuan keterampilan, kepemimpinan dan pengalaman kerja. Diharapkan bagi Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang, sebaiknya pimpinan harus memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai secara berkala dan terus menerus, menempatkan pegawai sesuai bidang akademiknya, guna tercapainya tujuan organisasi dengan baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Motivation is a driving factor in achieving a quality service, especially in the health sector. With motivation, it is expected to produce optimal work production in accordance with the goals and ideals of the organization in the future. If work motivation is low, performance will also be low even though it has ability. This study aims to find out in-depth information regarding the analysis of work motivation on the performance of employees of the Telang Jaya Telang Public Health Center, Banyuasin II Regency. The research method used in this research is using a qualitative approach, using information gathering by obtaining direct information through interviews with informants/in-depth interviews, observation and documentation. This research was conducted on July 16 – July 21 2021. The results showed that work motivation on employee performance at the Telang Jaya Telang Health Center was good, but things that affect employee performance should be improved in terms of rewards, skills, leadership and work experience. It is hoped that the Telang Jaya Telang Health Center, Banyuasin II Regency To increase work motivation and employee performance of the Telang Jaya Telang Health Center, the leadership should provide guidance on the technical work that will be carried out by employees regularly and continuously, placing employees according to their academic fields, in order to achieve organizational goals well.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau 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. (Kemenkes RI, 2019) Keberhasilan instansi kesehatan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran tenaga kesehatan.

Menurut *World Health Organisation (WHO)* Indonesia masuk dalam lima negara dengan motivasi

tenaga kesehatan yang paling rendah, selain Vietnam, Argentina, Nigeria dan India. Hal ini disebabkan oleh, tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja ditinjau dari aspek pemenuhan kesejahteraan. (Swarburg R C, 2010 :42).

Kementrian Kesehatan RI menunjukkan pada 2014, sebanyak 48 persen tenaga kesehatan terbanyak terpusat di pulau Jawa dan Bali dengan jumlah 435.877 orang. Sementara itu, di daerah seperti Papua yang jumlah penduduknya termasuk banyak, jumlah tenaga kesehatan hanya mencapai 2 persen dengan jumlah 18.332 orang, atau kedua sedikit diantara wilayah lainnya di Indonesia. (Kemenkes RI, 2014).

Hasil survei Depkes RI tahun 2006 diperoleh informasi bahwa kurangnya motivasi kerja yang muncul dari tenaga kesehatan karena mereka

memiliki berbagai rintangan misalnya tidak diperhatikan secara insentif oleh pihak dinas kesehatan. Berdasarkan hasil pantauan petugas Sistem Informasi Kesehatan (SIK) pusat Jakarta tahun 2009 diperoleh informasi bahwa dari sekitar 175.000 orang pegawai, 98.512 orang atau 56% mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang diterima dari institusi tempat mereka bekerja. (Depkes RI 2010).

Hasil rekap evaluasi penilaian kinerja puskesmas (Dinkes Banyuasin) tahun 2020, Puskesmas Telang Jaya Telang tidak mengumpulkan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu: Variabel Individual adalah kemampuan, latar belakang, dan demografis. Variabel Organisasi adalah sumber daya, Penghargaan, Desain pekerjaan, dan Kepemimpinan. Variabel Psikologis yaitu Personality, sikap, pembelajaran dan motivasi. Errnst J. Mc Cormick (1985:268) mengemukakan bahwa *"work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work settings"*. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). (Mangkunegara, 2017:94).

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Bila motivasi kerja rendah, maka untuk kerja akan rendah pula meskipun memiliki kemampuan. Penilaian kinerja bagi SDM Kesehatan di Puskesmas akan memiliki daya ungkit yang sangat besar terhadap peningkatan produktivitas SDM Kesehatan yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas. (Kemenkes RI, 2009).

Penelitian dilakukan oleh Nurbaeti, Hari Hartika (2014) "Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu". secara simultan terdapat hubungan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja tenaga PNS, ada hubungan antara perhatian dengan motivasi kerja tenaga PNS, ada hubungan antara prestasi dengan motivasi kerja tenaga PNS dan tidak ada hubungan antara tanggung jawab dengan motivasi kerja tenaga PNS.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Heru Sumantri (2015), "Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda". Hasil penelitian kinerja Pegawai Puskesmas Makroman sudah cukup baik dan dapat dilihat dari segi kualitas kinerja pegawai, kemampuan pegawai, ketepatan waktu pegawai, kerjasama antar pegawai, dan kedisiplinan pegawai. Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Makroman sudah mencerminkan gambaran dari sekian banyaknya Puskesmas yang

ada diseluruh Wilayah Indonesia dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh dan terpadu secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan Pemenkes Nomor 43 tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, bahwa tenaga kesehatan di puskesmas tidak hanya tenaga medis tetapi juga tenaga promotif dan preventif untuk mendukung tugas puskesmas dalam melaksanakan upaya kesehatan masyarakat. Dalam Renstra Kementerian Kesehatan tahun 2015-2020, salah satu indikator dalam meningkatkan ketersediaan dan mutu SDM sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yaitu, jumlah puskesmas yang memiliki lima jenis tenaga kesehatan promotif dan preventif. (Kemenkes RI, 2019)

Puskesmas Telang Jaya Telang memiliki Sumber Daya Manusia Kesehatan pada tahun 2020 sebanyak 17 orang PNS, 7 orang PPT, 15 orang THL, dan 1 orang pegawai kontrak. Sumber Daya Manusia yang terdiri dari Kepala Puskesmas, Dokter, Bidan, Perawat, Tenaga Kesehatan Lingkungan, Ahli Teknologi Laboratorium Medik Dan Bagian Administrasi. Pada tahun 2020 UPTD Puskesmas Telang Jaya Telang memiliki 1 orang (PNS), tenaga kesehatan lingkungan, 1 orang (PNS) tenaga kesehatan masyarakat, dan 2 orang (1 PNS dan 1 orang THL), tenaga ATLM, tetapi masih kekurangan tenaga gizi dan tenaga kefarmasian.

Berdasarkan data awal yang didapat bahwa permasalahan yang sering timbul di kalangan tenaga kesehatan di Puskesmas Telang Jaya Telang yaitu, adanya pekerjaan yang tidak tuntas dan tidak diselesaikan tepat waktu, bekerja tidak sesuai dengan bidangnya.

Dari pengamatan di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis informasi lebih mendalam mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas, dan belum pernah dilakukannya penelitian mengenai Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin.

1.2. Tujuan Penelitian

1.2.1. Tujuan Umum

Diperolehnya informasi mendalam tentang Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Telang Jaya Telang Kab. Banyuasin II.

1.2.2. Tujuan Khusus

- 1) Diperolehnya informasi mendalam tentang penghargaan atau Imbalan pada pegawai di Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II tahun 2021?
- 2) Diperolehnya informasi mendalam tentang kemampuan dan keterampilan pada pegawai di Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II tahun 2021
- 3) Diperolehnya informasi mendalam tentang kepemimpinan pada pegawai di Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II tahun 2021?
- 4) Diperolehnya informasi mendalam tentang Pengalaman Bekerja pada pegawai di

Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II tahun 2021?

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan pembelajaran mahasiswa di lingkup instansi yaitu Puskesmas Telang Jaya Telang. Mengembangkan diri dan membangun sikap profesional mahasiswa;
- 2) Sebagai syarat mahasiswa mendapat gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM).

1.3.2. Bagi Puskesmas Telang Jaya Telang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Puskesmas untuk meningkatkan kinerja pegawai dan melakukan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara khusus. Sebagai dasar dan tahap awal melakukan evaluasi secara berkala mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.3 Bagi STIK Bina Husada Palembang

- 1) Sebagai media penghubung antara lingkungan pendidikan tinggi dengan lingkungan di institusi pelayanan kesehatan;
- 2) Hasil penelitian dapat memberikan informasi bagi peserta didik dimasa yang akan datang dan dapat menambah bahan perpustakaan di PSKM STIK Bina Husada.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk didaptkannya informasi mendalam tentang analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan informasi dilakukan dengan cara memperoleh informasi langsung melalui wawancara kepada informan/ wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan pada 16 Juli – 21 Juli tahun 2021.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berikut yang akan diuraikan mengenai analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II tahun 2021.

4.4.1 Imbalan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 7 informan mengenai imbalan didapatkan hasil wawancara sebagai berikut:

“Beda imbalan pns non pns beda sekali, terutama gaji, kalau yang non pns itu diberi thr biar kita juga bisa semangat kan, bisa tahu mana saja orang-orang yang bekerjanya baik. Seharusnya ada reward tapi disini tidak ada reward, penilaian

imbalan yang diterima kesesuaian kebutuhan saja, imbalan kita itu gaji jadi gaji kan sudah kebutuhan, (p1).

“Bedanya pasti kalau imbalan itu mungkin dari gaji saja kali ya, tapi seperti pelatihan atau reward atau hadiah saya rasa itu bisa sama bisa tidak. Pns pun sama tidak ada imbalan lain yang diterima. Reward pun juga dalam melakukan sesuatu baru diberi reward, untuk penilaian imbalan yang diterima hanya berupa gaji” (p2).

“Bari segi imbalan yang membedakan hanya gaji, dan yang pasti pns itu mendapatkan gaji, tunjangan, kenaikan pangkat yang dimudahkan kalau bukan pns yang pasti imbalannya thr dan gaji saja, tidak ada hadiah apalagi upah. Penilaian imbalan yang diterima atau imbalan yang sekarang hanya gaji ya berarti kesesuaian kebutuhan saja gaji itu dan memang sudah ada peraturannya dan itu memang kebutuhan kita” (p3).

“Jelas beda terutam pegawai pns ada kenaikan pangkat, yang memang sudah peraturan, kalau non pns itu diberi thr setau saya, reward disini tidak ada, upah juga begitu. Penilaian imbalan yang diterima imbalan kita kan gaji, kalau disuruh memberi penilaian bisa menjadi kesesuaian kebutuhan saja, kalau untuk peningkatan motivasi itu tidak terlalu motivasi hanya karena dapat gaji. (p4).

“Yang membedakan kalau dari segi imbalan pasti beda, apalagi gaji ya pasti bedalah. Imbalan yang diterima hanya gaji selebihnya itu tidak ada disini tidak diberi penghargaan. Imbalan disini hanya gaji saja apalagi upah ini juga tidak ada imbalan yang diterima” (p5).

“Imbalan pns non pns itu beda, karena kami yang negri sudah ada gaji, jasa dan pelayanan. Tidak ada kenaikan pangkat, tidak kalau honorer, karena sistemnya kontrak jadi satu tahun sekali perpanjang kontrak, kalau reward tidak ada setau saya, untuk penilaian itu jika kinerjanya baik ya dipertahankan jika kinerjanya tidak baik itu ada evaluasi lagi dari pimpinan” (p6).

“Bedanya pasti di gaji pns sudah ada peraturannya begitu juga non pns, kalau diberi imbalan itu dalam hal yang lain itu tidak tetapi dengan thr juga diberi untuk semua pegawai, tetapi kalau gaji kan sudah termasuk kategori imbalan jadi imbalannya itu gaji mereka masing-masing. Kalau reward hanya pelatihan kalau upah sendiri itu tidak juga, karena masa mengerjakan sesuatu harus diberi upah kan upah mereka itu gaji. Penilaian imbalan yang diterima berdasarkan kebutuhan, karena kebutuhan adalah prioritas setiap orang” (p7).

Berdasarkan hasil wawancara dari 7 informan didapatkan bahwa imbalan yang didapat pegawai

Puskesmas Telang Jaya Telang hanyalah gaji, baik itu pegawai yang pns dan non pns imbalan yang diterima tetap sama. Tidak adanya reward atau penghargaan, imbalan yang diterima bagi pegawai pns yaitu kenaikan pangkat yang dipermudah, bagi non pns imbalan yang diterima berupa THR rata-rata penilaian pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang tentang imbalan yang diterima itu tidak ada kesesuaian kebutuhan saja, karena yang didapat imbalan dari pegawai hanyalah gaji. Jadi gaji hanya untuk kebutuhan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dari 7 informan mengenai imbalan yang didapat pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang hanyalah gaji, baik itu pegawai yang pns dan non pns imbalan yang diterima tetap sama. Tidak adanya reward atau penghargaan, imbalan yang diterima bagi pegawai pns yaitu kenaikan pangkat yang dipermudah, bagi non pns imbalan yang diterima berupa THR rata-rata penilaian pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang tentang imbalan yang diterima itu tidak ada kesesuaian kebutuhan saja, karena yang didapat imbalan dari pegawai hanyalah gaji. Jadi gaji hanya untuk kebutuhan diri masing-masing.

Menurut Hasibuan (2014:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hilda, dkk (2013) ada hubungan positif antara imbalan dengan kinerja perawat pelaksana. Jasa pelayanan yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD AWS.

Memperbaiki imbalan yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana. Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait, peneliti berpendapat bahwa imbalan adalah sesuatu hal yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kegiatan seseorang pegawai kesehatan, sesuatu yang dinamakan imbalan atau bukan, tergantung pada keseluruhan perilaku pegawai. Pemberian imbalan yang positif oleh pimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan kemampuan pegawai. Imbalan sendiri ada dua jenis (1) imbalan langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. (2) imbalan tidak langsung yaitu balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan". Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Imbalan yang diterima pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang untuk pegawai PNS

yaitu berupa gaji, kenaikan pangkat yang dipermudah, tunjangan seta THR. Sedangkan Pegawai non PNS imbalan yang diterima yaitu Honor dan THR.

4.4.2 Kemampuan dan Keterampilan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 7 informan mengenai kemampuan dan keterampilan didapatkan hasil wawancara sebagai berikut:

"Kalau saya sendiri memahami peraturan tugas yang sudah diberikan ke saya. Bertanggung jawablah atas pelaksanaan program, mengolah dan menganalisa data, membuat laporan kegiatan, saya mampu kalau misalnya seperti dari atasan menyuruh ke saya buat laporan pasti langsung cepat untuk mengerjakannya, karena kalau saya sendiri sudah 6 tahun di bagian TU jadi bagi saya sudah sesuai kemampuan saya"(p1).

"Saya memahami, pernah saya merasa bingung dan kurang paham, ya terkadang saya bisa dengan cepat tapi bisa juga tidak, pemahannya itu membina petugas puskesmas, membuat laporan, dan mengolah data, seperti pada saat ketua TU menyuruh untuk membantu membuat laporan, saya selalu ikut, saya masih belum sesuai keterampilan saya"(p2).

"Terkadang ada yang saya pahami, pernah saya merasa tidak paham tetapi pada saat itu saya langsung bertanya keteman dan pimpinan maksud dari peraturan itu apa., pemahannya itu bertanggung jawab untuk kesehatan ibu dan anak membuat diagnose, saya pasti mampu, karena kalau saya tidak mampu memahami dengan cepat kasihan pasiennya, in sya allah"(p3)

"Saya sudah paham dalam peraturan tugas, saya paham tapi terkadang bisa cepat terkadang lambat, alhamdulillah sudah sesuai"(p4).

"Alhamdulillah saya paham, terhadap tugas yang diberikan ke saya, iya saya paham, pemahannya itu seperti pelayanan medic, tindakan spesialis, kalau bidang saya sudah dengan cepat seperti penanganan pasien saya cepat, alhamdulillah sudah sesuai saya kemampuan saya"(p5).

"Sudah paham, tetapi terkadang saya bisa cepat dan juga tergantung tugasnya, misalnya ada tugas baru yang diberikan pimpinan itu terkadang saya paham terkadang membutuhkan waktu untuk saya pelajari lebih dalam Tupoksinya itu apa. kalau saya sesuai kemampuan saya"(p6).

"Alhamdulillah, saya sudah memahaminya, hampir semua memahami setiap peraturan tugas yang ada, kalau pegawai saya melihatnya semua sudah bekerja dengan baik, misalnya saya menyuruh bahwa ada program baru saya berikan arahan terlebih dahulu untuk menjalankannya, saya rasa

sudah sesuai, tetapi yang lain ada yang sesuai keahliannya ada yang tidak sesuai, seperti Bidan ada di TU, Bidan di Farmasi, Perawat di TU”(P7).

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan pada 7 informan mengenai kemampuan keterampilan dalam kinerja pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang bahwa mereka sudah benar-benar memahami tupoksi dibidangnya masing-masing, walau terdapat tugas yang rangkap tetapi mereka mampu melaksanakannya, mereka paham tentang peraturan tupoksi itu bagaimana, mereka mampu dalam proses pengambilan keputusan, para pegawai bekerja ada sebagian sesuai dengan bidangnya dan ada yang tidak sesuai.

Menurut Robbins Dan Judge berpendapat bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beraneka ragam tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Roy, dkk menyatakan bahwa kemampuan merupakan bakat seseorang untuk melakukan pekerjaan baik fisik atau mental.(Andika, Dkk: 2017).

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas secara sungguh-sungguh dalam suatu pekerjaan. Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat melalui beberapa indikator menurut Robbins (1998) dalam Farlen (2011) yaitu terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maga B (200), yang mengatakan bahwa walaupun sebagian besar tenaga kesehatan mempunyai tugas tambahan akan tetapi hal ini tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokoknya sehingga semua tugas dapat dilaksanakan dengan baik. Kemampuan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya akan sangat berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lain, hal tersebut bisa juga dipengaruhi oleh adanya kegiatan atau tugas tambahan yang melebihi kemampuan seorang tenaga kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait, peneliti berpendapat bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan itu harus dilandasi kemampuan dan keterampilan, kemampuan yang dimiliki pegawai akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan dengan efektif dan efisien. Keterampilan pegawai adalah perilaku yang terkait dengan tugas yang bisa dikuasai melalui belajar, dan dapat ditingkatkan dengan pelatihan. Kemampuan didasarkan atas potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi pegawai akan menunjukkan keterampilan dan kemampuan yang dicirikan profesional dalam satu bidang yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

4.4.3 Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 7 informan mengenai kepemimpinan didapatkan hasil wawancara sebagai berikut:

“Selalu mengadakan rapat, baik saat ada masalah program ataupun yang lainnya, di Puskes ini kan ada evaluasinya, pemimpin sendiri dalam mengambil keputusan selalu cepat,tegas dalam mengemukakan pendapat pegawai juga memahami apa pendapat pimpinan, pimpinan selalu menjelaskan“(p1).

“Selalu diadakan rapat dahulu jika ada program yang tidak tercapai, jadi kalau menurut saya itu sudah tepat dalam mengemukakan pendapat pimpinan langsung menyampaikan kepada bawahan. Pimpinan selalu memberikan arahan dan dijelaskan dulu apa yang harus dikerjakan“(p2).

“Jika ada program yang tidak tercapai pimpinan langsung menegur bagian penanggung jawab program, pimpinan menyampaikan dengan jelas dan mudah di mengerti bawahan, pimpinan memberikan arahan dan tugasnya bagaimana“(p3).

“Biasanya rapat dulu, diberitahu langsung solusinya gimana, apa penyebab terjadinya, langsung bicara dengan setiap bawahan dan diberi arahan kalau bawahan tidak mengerti,sudah dibagi tugasnya masing-masing dan pimpinan menjelaskan jika tidak mengerti“(p4).

“Dalam pengambilan keputusan biasanya rapat kalau ada masalah di program karena ada evaluasinya juga , pimpinan menjelaskan terlebih dahulu agar bisa dimengerti, atasan sudah menjelaskan tugas dengan sesuai“(p5).

“Selalu rapat jika terdapat program yang tidak tercapai , dan kalau cara pimpinan mengambil keputusan itu tepat atau gak ya pasti tepat, karena kan nanti ada evaluasinya. Kalau ada pendapat untuk bawahan selalu bicaranya langsung, pimpinan puskesmas juga ketika bawahan memberikan saran dan ide pimpinan juga mau mendengarkan,“(p6).

“Pimpinan mengadakan rapat jika ada penyebab atau kendala, dan memberikan solusi untuk kedepannya harus apa dan bagaimana, itu dirapatkan jadi nanti ada evaluasi di tiap program, pimpinan sendiri pada saat rapat mengemukakan secara langsung , diberikan penjelasnya dulu, jadi bukan sekedar menyampaikan bahwa ada program baru terus langsung dikerjakan, tanpa pimpinan menjelaskan dulu“(p7).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 7 informan didapatkan bahwa kepemimpinan di Puskesmas Telang Jaya Telang pimpinan Puskesmas Telang Jaya Telang termasuk orang yang tegas, pimpinan puskesmas sendiri menerapkan tipe kepemimpinan kendali bebas, ini karena pimpinan selalu mengikutsertakan bawahannya dalam berpendapat, selalu mengemukakan keputusan bersama-sama dan selalu bekerjasama agar membangun partisipasi dalam bekerja.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan ataupun kelompok (Permadi, 2010). Pengertian tersebut sama seperti definisi dari Stoner, Freeman, dan Gilbert bahwa "leadership is the process of directing and influencing the task related activities of group members". Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas mereka.

Roberto Tannenbaum, Irving R. Wechler dan Fred Messarik (1961) dalam (Barlian, 2017) juga mendefinisikan kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dilakukan dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan bebas atau liberal adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan bebas atau liberal dimana pemimpin mendelegasikan sebuah wewenang kepada bawahannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2015), bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat kendali bebas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di RS Y. gaya kepemimpinan yang bebas adalah pimpinan akan menyerahkan keputusan kelompok, dalam gaya kepemimpinan ini seorang pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok apa yang baik menurut kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian teori dan penelitian terkait, peneliti berpendapat bahwa factor kepemimpinan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kerja kepada bawahan dalam menghadapi tugas dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan semangat yang positif dan pengetahuan yang dimiliki pemimpin agar pegawai semangat dalam melakukan pekerjaannya. Tidak lepas dari komunikasi dengan semua rekan kerja dengan atasan melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Dengan komunikasi pegawai saling bekerjasama dengan rekan yang lainnya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan Puskesmas Telang Jaya Telang yaitu gaya kepemimpinan bersifat kendali bebas, gaya kepemimpinan yang seperti ini sangat baik dalam mendorong kinerja pegawai dalam mencapai tujuan kerja yang optimal. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini bawahan dapat ikut serta dalam pengambilan keputusan.

4.3.4. Pengalaman Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari 7 informan mengenai pengalaman bekerja didapatkan hasil sebagai berikut:

"Pengalaman jelas banyak, ada susah senang nya, terutama dalam hal bekerja banyak yang didapat

seperti pelatihan yang diberikan pimpinan pasti tidak akan disia-siakan, , pelatihan itu ada tapi tidak semua bidang "(P1).

"Banyak sekali pengalaman selama bekerja di puskesmas ini, pertama saya bisa belajar lebih dari apa yang tidak saya dapat diluar sana, bagaimanapun bekerja harus dikuasai apa saja tupoksinya, saya bekerja di puskesmas baru 3 tahun jalan 4 tahun, ada pelatihan tapi saya sendiri belum pernah mengikuti pelatihan"(p2).

"Banyak pengalaman yang didapat, terutama bisa melayani pasien, bisa belajar lebih banyak mendapat pelajaran baru, pengalaman kerja yang sangat lama itu harus bisa menguasai, butuh proses untuk menguasai dalam suatu bidang tertentu, saya tidak diberi pelatihan walaupun cukup lama bekerja"(p3.)

"Saya bisa dibilang masih baru bekerja di puskesmas ini karena saya baru jalan 3 tahun bekerja disini, tapi sudah banyak pengalaman yang saya dapatkan, saya juga sudah menguasai bekerja disini, selama 3 tahun ini saya belum mendapat pelatihan tetapi hanya di ajak untuk kegiatan diluar gedung"(p4).

"Selama saya bekerja banyak yang didapat pengalamannya, apalagi promkes , banyak yang didapat dan kita bisa banyak memahami, Alhamdulillah saya menguasai karena sudah lama saya bekerja disini, ada ,saya pernah diberi pelatihan karena memegang program"(p5).

"Jelas banyak saya mendapat pengalaman, alhamdulillah menguasai , atasan memberikan pelatihan hanya sesuai bidang saya sudah mengikuti pelatihan."(p6).

"Banyak, saya jadi kepala TU baru 2 tahun ini, dan sekarang saya jadi penanggung jawab sementara pimpinan Puskesmas karena kepala puskesmas yang baru belum dilantik saya bisa berbaur dengan mereka yang selalu menciptakan kerjasama, iya ada diberi pelatihan, pelatihan itu sendiri diberikan sesuai bidangnya"(p7).

Berdasarkan hasil wawancara dari 7 informan didapatkan bahwa pengalaman kerja itu sendiri, mereka bisa mendapatkan banyak pembelajaran, bisa saling bekerjasama, dengan pengalaman kerja hanya bisa didapat dari tempat kerja dan dengan pengalaman kerja mereka sudah menguasai pekerjaan dengan baik. Dengan pemberian pelatihan bagi pegawai sesuai bidang tupoksinya mereka masing-masing.

Manulang (dalam Rattu & Adolfina 2019) mengungkapkan bahwa "pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena

keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (dalam Rattu & Adolfina:2019) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Kaswan (2012: 74)

Penelitian yang dilakukan oleh Salma (2019) mengatakan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) pada puskesmas di Kabupaten Morowali. Pengalaman kerja pegawai honor lepas pada puskesmas di Kabupaten Morowali memiliki pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai honor lepas. Oleh sebab itu, pihak pemerintah selaku pihak yang memiliki wewenang yang sangat besar untuk meningkatkan sumber daya manusia para tenaga kesehatan harus memiliki program-program pelatihan maupun seminar-seminar lebih sering dilakukan dengan tujuan untuk dapat membantu para pegawai honor lepas meningkatkan pengalaman kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait, peneliti berpendapat bahwa Pengalaman kerja merupakan rentan waktu seseorang dalam menyumbangkan tenaganya dalam bekerja yang dapat memberikan pembelajaran dalam berbagai aktifitas yang pernah dilakukan dan mampu memecahkan permasalahan yang pernah dialami. Dengan pemberian pelatihan bagi pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang sesuai bidang tupoksi mereka masing-masing, maka pengalaman kerja pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang akan bertambah dan akan bisa mencapai kinerja pegawai.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis mengenai “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang Kabupaten Banyuasin II Tahun 2021”, dapat ditarik beberapa kesimpulan;

- 1) Imbalan yang diterima Pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang dinilai “KURANG”, karena Tidak adanya reward atau penghargaan, imbalan yang diterima bagi pegawai, rata-rata penilaian pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang tentang imbalan yang diterima itu tidak ada, karena yang didapat imbalan dari pegawai hanyalah gaji. Jadi gaji hanya untuk kebutuhan diri masing-masing.
- 2) Kemampuan dan keterampilan Kerja pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang dinilai “BAIK” di tandai dengan memahami tupoksi dibidangnya masing- masing walau terdapat tugas yang rangkap tetapi pegawai

mampu melaksanakannya. Selain itu, baiknya Kerjasama yang tercipta mempermudah pegawai dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

- 3) Kepemimpinan di Puskesmas Telang Jaya Telang dinilai “BAIK” ditandai dengan pimpinan Puskesmas Telang Jaya Telang orang yang tegas, pimpinan selalu mengikutsertakan bawahannya dalam berpendapat, selalu mengemukakan keputusan bersama-sama dan selalu bekerjasama agar membangun partisipasi dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.
- 4) Pengalaman kerja Pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang dinilai “BAIK” di tandai dengan mereka bisa saling bekerjasama, dengan pengalaman kerja mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka sudah menguasai pekerjaan dengan baik.

4.2. Saran

Dilihat dari hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai maka pimpinan ada baiknya memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, memberikan tambahan pendapatan diluar gaji (insentif) kepada semua pegawai secara proporsional.
- 2) Untuk meningkatkan kemampuan pegawai maka harus dilakukan cara penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan pelatihan secara khusus sesuai dengan keahlian dan tugasnya, kemudian membangun kerjasama antara pegawai dalam bentuk kekeluargaan sehingga antara pegawai yang satu dengan yang lainnya merasa lebih dekat sehingga ketika terjadi masalah dapat diselesaikan dengan cepat.
- 3) Untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai Puskesmas Telang Jaya Telang, sebaiknya Pimpinan harus memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai secara berkala dan terus menerus, menempatkan pegawai sesuai bidang akademiknya, guna tercapainya tujuan organisasi dengan baik.
- 4) Untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas telang jaya telang, ada baiknya Puskesmas menambahkan pengalaman kerja kepada pegawai, seperti memberikan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan kinerja pegawai di puskesmas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina; Uhing Yantje; Ratu Andrey R.H. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. Jurnal EMBA Vol.7, No.1.
- Barlian, N. A. (2017). Faktor Determinan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan, Dan Pajak, 1(2), 47-55.
- Depkes RI, 2010 Pemberian Insentif Pada Tenaga Kesehatan, Bhakti Husada, Jakarta.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komittmen Organisasi sebagai variabel Intervening. Yogyakarta
- Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Bumi Aksara
- Hilda (2013), Analisi hubungan gaya kepemimpinan, budaya, organisasi dan imbalan dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD AW Sjahranie Samarinda. https://djsn.go.id/storage/app/uploads/public/58d/486/f01/58d486f010a3f06710_8647.pdf
- Ilham Heru Sumantri (2015) , Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda <https://adoc.pub/kinerja-pegawai-puskesmas-dalam-pelayanan-kesehatan-masyarakat.html>
- Kemenkes, RI, (2019), Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Kemenkes, RI (2014).
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha ilmu
- Maga B. Studi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wotu Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Kesehatan Bung. 2009 ; 2(2): 25-33
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; Pt Remaja
- Notoatmodjo, (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta ; Rineka Cipta
- Nurbaeti dan hartika (2014), Motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu. Jurnal MKMI, hal 65-70
- Permenkes RII. No 43 Tahun 2016. Tentang SDM Bidang Kesehatan.
- Profil Puskesmas Telang Jaya Telang Tahun 2020
- Salma. D, 2019, Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8.
- Swarburg, R. C. Pengaturan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. Jakarta: Buku Kedokteran EGC; 2005.