

## HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PADAMASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS PEMULUTAN KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2019

Sri Wahyuningsih

Program Studi D III Kebidanan Stikes Pembina Palembang Jl. Jenderal Bambang Utoyo No. 179

Email : [wahyuningsihs82@yahoo.com](mailto:wahyuningsihs82@yahoo.com)

### Abstrak

Motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan juga rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Motivasi yang rendah dapat memberikan pengaruh berkurangnya kinerja petugas kesehatan. Berdasarkan hasil survei dengan kepala Puskesmas Pemulutan di ketahui bahwa masih ada petugas kesehatan yang kurang disiplin saat melakukan pekerjaan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh rendahnya motivasi petugas kesehatan. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan pada masa pandemi Covid-19 Di puskesmas pemulutan kabupaten ogan ilir tahun 2019. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan design cross sectional. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Pemulutan yaitu sebanyak 48 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Metode Total Sampling. Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , analisis bivariat didapatkan ada hubungan fisiologis dengan kinerja petugas kesehatan (nilai  $p = 0.001 < 0,05$ ), ada hubungan keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan ( nilai  $p = 0.000 < 0,05$ ), ada hubungan sosial dengan kinerja petugas kesehatan (nilai  $p = 0.000 < 0,05$ ), ada hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan (nilai  $p = 0.001 < 0,05$ ) dan ada hubungan aktualisasi diri dengan kinerja petugas kesehatan (nilai  $p = 0.000 < 0,05$ ). Terdapat hubungan antara fisiologis, keamanan kerja, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Pemulutan kabupaten ogan ilir. Sehingga pihak Puskesmas perlu memperhatikan lagi kebutuhan petugas kesehatan yang dapat menambah semangat serta dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

### Abstract

Motivation can be interpreted as the driving force that makes a member of an organization willing and willing to mobilize abilities in the form of expertise or skills, energy and time to carry out various activities that will be their responsibility and fulfill their obligations in order to achieve the goals and various targets of the organization that have been determined. Low motivation can have an impact on reducing the performance of health workers. Based on the results of a survey with the head of the Pemulutan Community Health Center, it is known that there are still health workers who lack discipline when carrying out their work. This is likely caused by low motivation of health workers. To find out the relationship between motivation and the performance of health workers during the Covid-19 pandemic at the Ogan Ilir District Primary Health Center in 2019. This research uses quantitative research methods with a cross sectional design. The total population in this study was all health workers at the Pemulutan Community Health Center, namely 48 people. Sampling was carried out using the Total Sampling Method. Based on the results of the Chi-Square statistical test at the significant level  $\alpha = 0.05$ , bivariate analysis found that there is a physiological relationship with the performance of health workers (p value=  $0.001 < 0.05$ ), there is a relationship between job security and the performance of health workers (p value=  $0.000 < 0.05$ ), there is a social relationship with performance health workers (p value =  $0.000 < 0.05$ ), there is a relationship between appreciation and the performance of health workers (p value =  $0.001 < 0.05$ ) and there is a relationship between self-actualization and the performance of health workers (p value =  $0.000 < 0.05$ ). There is a relationship between physiological, job security, social, esteem and self-actualization on the performance of health workers at the Pemulutan Community Health Center, Ogan Ilir district. So the Community Health Center needs to pay more attention to the needs of health workers who can increase enthusiasm and encouragement in completing the work as well as possible.

## PENDAHULUAN

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau mendorong seseorang untuk menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja keras dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Hikmatiah et al., 2020).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya (Adha et al., 2019)

Dalam kondisi pandemi Covid-19 ini, puskesmas perlu melakukan berbagai upaya dalam penanganan pencegahan dan pembatasan penularan infeksi. Keberhasilan puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotif dan preventif. SDM di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan non kesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya (Kemenkes, 2020)

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan salah satunya adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan bagian yang terpenting dalam meningkatkan kinerja petugas kesehatan karena dengan adanya motivasi dapat menambah antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan juga rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Umpung et al., 2020)

Berdasarkan hasil survei dan berbincang-bincang dengan kepala puskesmas Loea di ketahui bahwa masih ada sebagian petugas puskesmas yang kurang disiplin dengan kehadiran seperti tidak mengikuti apel pagi dan apel sore, tidak masuk kantor/pelayanan tanpa alasan yang jelas, masih ada petugas yang kurang berkompeten dan tidak mengerti dengan pekerjaan yang dilimpahkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini diberi judul "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas pemulutan kabupaten ogan ilir tahun 2019".

## METODE

Menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan rancangan *Cross Sectional* (potong lintang) dengan menggunakan teknik pengambilan total sampling yang berjumlah sebanyak 48 petugas kesehatan. Uji statistik menggunakan uji *Chi-Square*.

**Tabel 1 Hubungan Fisiologis Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

Kategori Fisiologis	Kinerja Petugas				Total p value	
	Cukup		Kurang		n	%
Cukup	28	93	2	6.7	30	100
Kurang	2	67	8	55.6	18	60
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>66.7</b>	<b>18</b>	<b>60</b>

berasumsi fisiologis mereka cukup banyak memberikan pernyataan setuju atau sangat setuju pada pertanyaan “ketenangan dan kenyamanan ditempat kerja anda cukup memadai”. Petugas kesehatan yang menyenangi lingkungan tempat dia bekerja maka akan merasa betah di tempat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik membuat petugas kesehatan mau bekerja dengan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara fisiologis dengan kinerja petugas kesehatan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan Chi-Square diperoleh nilai p value = 0.001 sehingga p value = < 0,05. Artinya, Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dari 30 responden yang berpendapat fisiologis mereka cukup terdapat 28 responden (93,3%) mempunyai kinerja yang cukup dan sebanyak 2 responden (6,7%) mempunyai kinerja yang kurang. Hal ini dibuktikan melalui pengisian kuesioner fisiologis mengenai insentif/jasa, responden yang berasumsi fisiologis mereka cukup banyak menjawab setuju atau sangat setuju pada pertanyaan “besarnya insentif yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan”. Dalam hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dilingkungan kerja telah sebanding dengan pemberian insentif yang mereka terima. Responden yang fisiologisnya cukup merasa bahwa insentif yang mereka dapatkan telah sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Selanjutnya pada pertanyaan mengenai kondisi kerja, responden yang

Sedangkan responden yang berpendapat fisiologis mereka kurang sebanyak 18 responden, yang berasumsi fisiologis mereka kurang terdapat 8 responden (44,4%) mempunyai kinerja cukup dan sebanyak 10 responden (55,6%) yang mempunyai kinerja kurang. Hal ini di buktikan melalui pengisian kuesioner fisiologis mengenai insentif/ jasa, responden yang berasumsi fisiologis mereka kurang memberikan jawaban tidak setuju atau sangat tidak setuju pada pertanyaan “insentif yang anda terima sudah mencukupi kebutuhan keluarga”. Hal ini dikarenakan responden berpendapat bahwa insentif yang mereka terima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari, terlebih lagi wabah COVID-19 yang menyebar ini membawa dampak Negatif terhadap perekonomian Indonesia terutama pada harga-harga bahan pokok yang membuat masyarakat resah, dimana pendapatan masyarakat menjadi berkurang, dan pengeluaran semakin besar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rositoh et al., 2021) mengenai pengaruh pemberian insentif COVID-19 terhadap kinerja nakes di RS X menunjukkan bahwa terdapat bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Nakes.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Zubaidah et al, 2021) mengenai sarana dan prasarana di Puskesmas

menunjukkan bahwa sarana dan prasarana ini bagian integral dari keseluruhan yang terpenting mempunyai peran dalam mempermudah aktivitas yang akan dilaksanakan merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan dalam suatu organisasi yakni kelengkapan sarana dan prasana sebagai tolak ukur.

**Hubungan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

**Tabel 2 Hubungan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

Kategori Kerja	Kinerja Petugas				Total	p value
	Cukup		Kurang			
	n	%	n	%	n	%
Cukup	30	90.9	3	9.1	33	100
Kurang	6	40.0	9	60.0	15	100
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>75.0</b>	<b>12</b>	<b>25.0</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh nilai p value = 0.000 sehingga p value = < 0,05. Artinya, Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dari 33 responden yang berpendapat keamanan kerja mereka cukup, terdapat 30 responden (90,9%) mempunyai kinerja cukup dan sebanyak 3 responden (9,1%) mempunyai kinerja yang kurang. Hal ini di buktikan melalui pengisian kuesioner keamanan kerja mengenai keselamatan kerja, responden yang berasumsi keamanan kerja mereka cukup menjawab setuju atau sangat setuju pada pertanyaan “penerapan keselamatan kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktifitas kerja anda”. Seperti kita ketahui sendiri bahwa

pandemi COVID-19 yang terjadi memberikan perubahan yang signifikan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.Oleh karena itu, untuk melindungi dan memenuhi hak petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka di butuhnya penerapan keselamatan kerja yang berkualitas seperti alat perlindungan diri yang lengkap, jaminan kesehatan, tempat kerja yang nyaman.

Sedangkan Responden yang berpendapat bahwa keamanan kerja mereka kurang sebanyak 15 responden, yang berasumsi keamanan kerja mereka kurang terdapat 6 responden (40,0%) mempunyai kinerja cukup dan sebanyak 9 responden (60,0%) yang mempunyai kinerja kurang.Hal ini di buktikan melalui pengisian kuesioner keamanan kerja yang berisi pertanyaan mengenai keselamatan kerja, beberapa petugas kesehatan yang merasa kebutuhan keamanan kerja mereka kurang memberikan pendapat bahwa alat pelindung diri yang mereka terima belum benar-benar lengkap. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “semua peralatan kerja yang disediakan pimpinan dalam kondisi layak pakai dan sesuai protokol kesehatan”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utami & Srisantyorini, 2022) mengenai keselamatan kerja dan kondisi kerja ditemukan bahwa ada hubungan antara keselamatan kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja pekerja di Rumah Sakit Kota Palembang.

Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Asrul et al., 2021) mengenai penggunaan APD memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19 di BLUD RSUD Kab.Bombana. Bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan di BLUD RSUD Kab Bombana di dapatkan peneliti bahwa perlindungan dengan APD bagi tenaga kesehatan sebagai garis depan sangatlah penting termasuk masker medis, respirator, sarung tangan, jubah, dan pelindung mata, harus diprioritaskan bagi tenaga kesehatan dan orang- orang lain yang merawat pasien Covid-19.

**2.Hubungan Sosial Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

**Tabel 3 Hubungan Sosial Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

	Kategori Sosial cukup		kurang		total		p value
	n	%	n	%	n	%	
Cukup	32	94.1	2	5.9	3	10	0.000
					4	0	
Kurang	4	28.6	10	71.4	1	10	0.000
g					4	0	
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>75.0</b>	<b>12.0</b>	<b>25.0</b>	<b>4.8</b>	<b>10.0</b>	

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara sosial dengan kinerja petugas kesehatan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh nilai p value = 0.000 sehingga p value = < 0,05. Artinya, Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dari 34 responden yang berpendapat sosial mereka cukup, terdapat 32 responden (94,1%) mempunyai kinerja yang cukup dan 2 responden (5,9%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Hal ini dibuktikan melalui pengisian kuesioner sosial mengenai hubungan harmonis antar petugas kesehatan dan instansi, responden yang berasumsi sosial mereka cukup menjawab setuju atau sangat setuju pada pertanyaan “saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama petugas kesehatan” dan responden juga menjawab setuju atau sangat setuju pada pertanyaan “hubungan kerja sama di instansi ini cukup baik”. Sehingga dapat diketahui bahwa responden yang memiliki sosial cukup memiliki hubungan harmonis antar sesama petugas kesehatan maupun instansi. responden yang sosialnya cukup memberikan pendapat bahwa mereka mendapatkan pengakuan, penghargaan

serta dukungan dari teman satu instansi.

Sedangkan Responden yang berpendapat sosial mereka kurang sebanyak 14 responden, yang berasumsi sosial mereka kurang terdapat 4 responden (28,6%) mempunyai kinerja yang cukup dan 10 responden (71,4%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Responden yang berasumsi sosial mereka kurang berpendapat bahwa hubungan mereka dengan rekan kerja dan instansi belum cukup karena saat pandemi yang terjadi di Indonesia mengharuskan mereka membatasi interaksi sosial seperti kumpul-kumpul dalam suatu kegiatan dikarenakan khawatir apabila terpapar virus COVID-19 yang dapat mereka tularkan ke keluarga di rumah. Responden juga lebih memilih bekerja sendiri daripada berkelompok karena rasa takut akan terkena virus. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju pada pertanyaan “saya ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perkumpulan yang diadakan teman satu instansi” dan responden juga menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju pada pertanyaan “saya menikmati bekerja berkelompok daripada bekerja sendiri”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suryani et al., 2021) mengenai dukungan sosial menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dukungan sosial yang nyata dari pihak rumah sakit akan berpengaruh terhadap motivasi kinerja perawat. Mereka merasa lebih percaya diri dan dihargai dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja perawat dapat meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Henniwati & Eliza, 2020) terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan sosial dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020. perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan sosial yang rendah disebabkan oleh situasi lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang menyenangkan (73%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik pada motivasi berdasarkan kebutuhan sosial yang tinggi disebabkan oleh perawat dan tim kesehatan lain bekerja sama untuk

menyelesaikan pekerjaan (84%).

**Hubungan Penghargaan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

**Tabel 4 Hubungan Penghargaan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

**Kategori Penghargaan cukup kurang total p vaule**

	n	%	n	%	n	%
Cukup	29	90,6	3	9,4	32	100
Kurang	7	43,8	9	56,2	16	100
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>75,0</b>	<b>12</b>	<b>25,0</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh nilai p value = 0.001 sehingga p value = < 0,05. Artinya, Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dari 32 responden yang berpendapat penghargaan mereka cukup, terdapat 29 responden (90,6%) mempunyai kinerja yang cukup dan 3 responden (9,4%) mempunyai kinerja yang kurang. Hal ini di buktikan melalui pengisian kuesioner penghargaan mengenai prestasi dan pengakuan, responden yang berasumsi penghargaan mereka cukup memberikan jawaban setuju atau sangat setuju pada pertanyaan “ bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan memotivasi diri anda untuk semakin giat bekerja”. Responden yang memiliki penghargaan cukup memberikan pendapat bahwa saat mereka melakukan prestasi kerja dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan memberikan

dampak meningkatnya rasa percaya diri serta motivasi mereka untuk terus meningkatkan prestasi dalam bekerja, karena responden merasa di hargai saat prestasi kerja yang dilakukan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja mereka baik dalam bentuk insentif maupun pujian.

Sedangkan Responden yang berpendapat penghargaan mereka kurang sebanyak 16 responden, yang berasumsi penghargaan mereka kurang terdapat 7 responden (43,8%) mempunyai kinerja cukup dan 9 responden (56,2%) yang mempunyai kinerja kurang. Responden yang berasumsi penghargaan mereka kurang berpendapat bahwa penghargaan yang mereka terima saat melakukan prestasi kerja masih belum sesuai sehingga hal ini dapat menyebabkan hilangnya rasa semangat untuk melakukan prestasi kerja lagi, dikarenakan mereka merasa kurang dihargai. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju pada pertanyaan “besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja anda”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simanjuntak & Caisara, 2018) menunjukkan bahwa ada hubungan penghargaan (reward) dengan kinerja petugas rekam medis. Pemberian penghargaan adalah salah satu cara untuk memotivasi petugas untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telat ditetapkan rumah sakit. Penghargaan (reward) terutama gaji dan upah termasuk sebagai suatu syarat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Apabila kebutuhan dasar terpenuhi, maka manusia akan mempunyai dorongan untuk berusaha, mungkin dengan bekerja keras untuk memperolehnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Andelina et al, 2018) ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan. Setelah melakukan penelitian terdapat keluhan dari beberapa pegawai bahwa pimpinan kurang memperhatikan kinerja mereka. misalnya pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidak mendapat perhatian dari pimpinannya sendiri, misalnya pimpinan tidak memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi kerja yang

mereka capai, sehingga para pegawai yang memiliki kinerja baik tidak mengembakan kinerjanya karna merasa tidak dihargai.

**Hubungan Aktualisasi Diri Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

**Tabel 5 Hubungan Aktualisasi Diri Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019**

Kategori aktualisasi diri	cukup		kurang		total		p value	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Cukup	33	89.2	4	10.8	37	100		
Kurang	3	27.3	8	72.7	11	100		
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>75.0</b>	<b>12</b>	<b>25.0</b>	<b>48</b>	<b>100</b>		

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara aktualisasi diri dengan kinerja petugas kesehatan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan uji statistik Chi-Square diperoleh nilai p value = 0.000 sehingga p value = < 0,05. Artinya, Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa dari 37 responden yang berpendapat aktualisasi diri mereka cukup, terdapat 33 responden (89,2%) mempunyai kinerja yang cukup dan 4 responden (10,8%) mempunyai kinerja yang kurang. Hal ini dibuktikan melalui pengisian kuesioner aktualisasi diri, responden yang berasumsi aktualisasi diri mereka cukup menjawab setuju atau sangat setuju pada pertanyaan “saya selalu memotivasi diri agar mencapai tujuan yang di inginkan”. Hal ini dikarenakan responden yang memiliki aktualisasi diri cukup mempunyai semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Sedangkan Responden yang berpendapat aktualisasi diri mereka kurang sebanyak 11 responden, yang berasumsi aktualisasi diri mereka kurang terdapat 3 responden (27,3 %) mempunyai kinerja yang cukup dan 8 responden (72,7%) yang mempunyai kinerja yang kurang. Pada kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai aktualisasi diri, responden yang berasumsi aktualisasi diri mereka kurang memberikan pernyataan bahwa mereka merasa kurang dalam kebutuhan aktualisasi hal ini dikarenakan alasan seperti sebagian petugas kesehatan mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan sebagian responden yang memberikan jawaban tidak setuju atau sangat tidak setuju pada pertanyaan “Saya tidak pernah mengeluh (situasi dan kondisi) dalam masalah pekerjaan”.

Penelitian ini sejalan dengan (Henniwati & Eliza, 2020) mengenai aktualisasi diri menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Padang Pariaman Tahun 2020. pada aktualisasi diri rendah disebabkan oleh perawat yang kurang memiliki keinginan untuk mengikuti kompetisi-kompetisi yang ada di rumah sakit dan sebagian perawat mengeluh dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi disebabkan oleh perawat ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaan serta didukung oleh atasan untuk melanjutkan pendidikan formal.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**KESIMPULAN**

Ada hubungan antara fisiologis dengan kinerja petugas kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019 dengan nilai *pvalue* = 0.001 sehingga *p value* = < 0,05.

Ada hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik *Chi-* dengan nilai *pvalue* = 0.000 sehingga *p value* = < 0,05

Ada hubungan antara sosial dengan kinerja

petugas kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik *Chi-* dengan nilai *p value* = 0.000 sehingga *p value* = < 0,05. Ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019 dengan nilai *p value* = 0.001 sehingga *p value* = < 0,05.

Ada hubungan antara aktualisasi diri dengan kinerja petugas kesehatan Di Puskesmas Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2019 dengan nilai *pvalue* = 0.000 sehingga *p value* = < 0,05.

### SARAN

Puskesmas Pemulutan hendaknya lebih memperhatikan lagi kebutuhan-kebutuhan petugas kesehatan yang sekiranya dapat menambah semangat serta dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Agar program kerja yang telah disusun dapat terealisasi sesuai target yang di tetapkan. Seperti memberikan penghargaan kepada petugas yang berprestasi dan melakukan pelatihan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi petugas kesehatan.

Petugas kesehatan di Puskesmas Pemulutan yang memiliki kinerja yang baik diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya sehingga mutu pelayanan yang diberikan puskesmas kepada masyarakat terus meningkat. Misalnya datang tepat waktu, mengikuti apel pagi dan sore serta menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan sebaikmungkin.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya dengan melakukan penelitian yang belum dilakukan oleh peneliti sebelumnya

### DAFTAR PUSTAKA

Hikmatiah NS, Anwary AZ, Anggraeni S. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas

Pelaihari Tahun 2020. Dr Diss. 2020;

Adha RN, Qomariah N, Hafidzi AH. Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja ,Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 2019;4(1):47–62.

Kemenkes. Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas Pada Masa Pandemi Covid-19.2020.

Umpung FD, Pertiwi JM, Ester G, Korompis C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. Indones J Public Heal Community Med. 2020;1(4):18–27.

Rositoh, Gloria Oktavia G, Putri Aldioni V. Pengaruh Pemberian Insentif Covid-19 Terhadap Kinerja Nakes Di RS x. J Heal Sains. 2021;2(7).

Zubaidah S, Tua H. Efektivitas Pelayanan Kesehatan Masa Pandemi Covid - 19 Di Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. J ilmu Sos dan ilmu Polit. 2021;10(3):202–8.

Dihartawan, Utami Rizka A, Srisantyorini T, Herdiansyah D, Romdhona N. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Sentosa Bogor Tahun 2022. Environ Occup Heal Saf J. 2022;3(1):67–74.

Asrul, Ramadhan T, Adius K. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Blud Rsu Kabupaten Bombana. J Ilm Obs. 2021;13:1–10.

Ratna S, Dina S, Siti M. Dukungan Sosial,Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. J Media Komun dan Bisnis. 2021;12(2):54–66.