

## MOTIVASI KINERJA PADA PENANGGUNGJAWAB UPAYA KESEHATAN MASYAKARAT BERDASARKAN MASLOW'S MODEL

**Zahrotul Wathoniyah\*, Husnul Khotimah, Bagus Supriyadi**

Program Studi Keperawatan Fakultas Kesehatan, Universitas Nurul Jadid, Jl.Kiai Zaini Mun'im desa Karanganyar, Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur 67291

\*[zahrothulwathoniyah@gmail.com](mailto:zahrothulwathoniyah@gmail.com)

Motivasi kinerja penanggungjawab upaya kesehatan masyarakat yang baik akan mempengaruhi penilaian kinerja Puskesmas dengan menggunakan Maslow's model pada kinerja mempengaruhi motivasi penanggungjawab program ditinjau dari kebutuhan fisiologis kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Desain penelitian study corelational dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan di Puskesmas Tlogosari pada bulan April sampai dengan Mei 2019 dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang diambil secara Total Sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner, dan dilakukan uji Analisa Spearman Rho dengan derajat kemaknaan  $p < 0,05$ . Didapatkan p value 0,000,  $p < 0,05$ , ada hubungan motivasi kinerja penanggungjawab upaya kesehatan masyarakat berdasarkan maslow's model. kebutuhan berdasarkan maslow's model dapat mempengaruhi motivasi kinerja penanggungjawab upaya kesehatan masyarakat sehingga dapat membantu ketercapaian penilaian kinerja puskesmas menjadi lebih baik.

Kata kunci: motivasi kerja, hirarki maslow's, kinerja, program upaya kesehatan masyarakat

## ***PERFORMANCE MOTIVATION IN COMMUNITY HEALTH ENVIRONMENT BASED ON MODEL MASLOW'S***

### ***ABSTRACT***

*Motivation of the performance of the responsible community health efforts will influence the performance evaluation of the health center. Using Maslow's model on performance affects the motivation of program managers in terms of physiological needs, security and safety needs, social needs, award needs, self actualization needs. Correlational study design with a cross-sectional approach. The study was conducted at the Tlogosari Health Center in April until May 2019 with a total sample of 30 respondents taken in total sampling. The measuring instrument used was a questionnaire, and the Spearman Rho Analysis test was carried out with a significance level of  $p < 0.05$ . Obtained p-value 0,000,  $p < 0,05$ , there is a correlation between the motivation of performance of responsible health efforts based on maslow's model. the needs-based on maslow's model can influence the motivation of the performance of responsible community health efforts so that they can help achieve the performance assessment of health center to be better.*

*Keywords: work motivation, hierarchy maslow, performance, public health efforts program*

### **PENDAHULUAN**

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberi penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja (Rosyidah, 2009) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh individu di dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu yang baik di dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja organisasi yang baik pula. Karena organisasi adalah serangkaian individu yang kinerjanya sangat bergantung pada

hasil kerja masing-masing individu di dalamnya. Tolak ukur kinerja karyawan di dalam perusahaan terdiri atas tiga hal, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dhermawan, 2012).

Sebagaimana di atur dalam Undang – Undang No. 39 tahun 2009 tentang kesehatan. Pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat berupa melaksanakan pembangunan di segala bidang, salah satu prioritasnya adalah pembangunan dalam bidang kesehatan. Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerja tertentu. Puskesmas merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan mempunyai peran cukup

besar dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan. Selanjutnya Puskesmas dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk dapat melaksanakan upaya kesehatan sesuai standar dengan baik dan benar, sehingga dapat mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan profil Dinas Kesehatan kabupaten Bondowoso, terdapat 25 Puskesmas yang tersebar di 23 kecamatan, yang secara komprehensif memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama dan dilakukan evaluasi secara rutin tiap tahunnya terhadap capaian kinerja baik yang mencakup Upaya Kesehatan Perorangan maupun Upaya Kesehatan Masyarakat serta management puskesmas. Salah satu fungsi dari puskesmas adalah menitik beratkan pada upaya preventif dan promotive dengan tidak mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitative. Upaya kesehatan yang dilakukan di Puskesmas lebih menitikberatkan pada 5 program esensial dan 13 program pengembangan. (Dinkes Kab Bondowoso, 2017). Begitu halnya di Puskesmas Tlogosari, dari data menunjukkan trend adanya *fluktuasi* tahun 2016 menunjukkan peningkatan hasil kinerja puskesmas khususnya capaian kinerja program yang memiliki rata – rata 80,7%, sedangkan pada tahun 2017 menurun menjadi 79,2% dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 82,4%. Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di daerah, dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara. Kini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik.

Fenomena terjadinya *fluktuasi* capaian kinerja ini perlu mendapat perhatian lebih mengingat puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan yang bersifat mendasar untuk dapat membantu memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat yang optimal. Mulai dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta anggaran biaya dapat menjadi faktor yang mempengaruhi capaian kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Raze, Whittaker, Jayasuriya, Yaple, & Brentnall, 2012 menunjukkan Sumber daya manusia menentukan penggunaan sumber daya lain yang tersedia. Mereka adalah kategori paling penting dari input sistem kesehatan, bukti menunjukkan bahwa warisan dari kurangnya investasi terus-menerus dalam sumber daya manusia dapat menyebabkan kinerja sistem kesehatan yang kurang (Insanarif & Zainul, 2012).

Sejumlah besar penelitian kuantitatif telah menyelidiki efek dari PSM pada kinerja terkait variabel hasil seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewarganegaraan interpersonal, Salah satu jenis motivasi kerja yang telah memperoleh cukup banyak perhatian dalam dekade terakhir adalah motivasi pelayanan publik atau motif yang didasarkan pada lembaga-lembaga publik yang bertujuan untuk menguntungkan orang lain dan bentuk kesejahteraan mereka. Perry dan Hondeghem setuju bahwa organisasi harus memainkan peran yang lebih aktif dalam memperkuat dan mempertahankan motivasi pelayanan publik, yang dalam hal ini adalah programmer puskesmas. Hasil penelitian ini menyoroti bahwa faktor pendorong yang paling penting bagi petugas kesehatan adalah motivasi. Ini menunjukkan bahwa petugas kesehatan memiliki sikap positif terhadap pentingnya praktik manajemen dalam organisasi. Dalam tinjauan sistematis motivasi dan retensi tenaga kesehatan di negara berkembang, peran penting manajemen sebagai faktor motivasi ditekankan (Daneshkohan, 2015).

Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsik. Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan keajegan.

Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut. Motivasi berkaitan erat dengan usaha, serta kepuasan pekerja. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansi, guna menunjang tujuan – tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu.

Maslow mengembangkan teori tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menyebut teorinya sebagai “hirarki kebutuhan”. Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas, terutama diantara para manajer yang bekerja. Teori

ini secara intuitif logis dan mudah dipahami (Andjarwati, 2015).

Penelitian ini merupakan penelitian tentang peran motivasi berdasarkan *maslow's model* pada programmer puskesmas dalam hal ini. Permasalahan motivasi pelayanan publik dalam pelaksanaan upaya kesehatan masyarakat sangatlah penting dipahami dan diperhatikan karena ia sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dalam pelayanan pada masyarakat khususnya di bidang kesehatan yang nantinya akan berimbas pada peningkatan capaian kinerja puskesmas secara keseluruhan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian menggunakan metode korelasi dan observasi dengan pendekatan *Cross-Sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 Penanggungjawab Program Puskesmas. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang dengan Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh / total sampling*. Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Tlogosari pada bulan April – Mei 2019.

## HASIL

Hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.

Motivasi Kerja berdasarkan Maslow's model (n=30)

| Motivasi Kerja berdasarkan Maslow's model | f  | %  |
|---|----|----|
| Tidak Baik                                | 0  | 0  |
| Kurang Baik                               | 3  | 10 |
| Baik                                      | 6  | 20 |
| Sangat Baik                               | 21 | 70 |

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas motivasi kerja responden berdasarkan Maslow's Model dikategorikan sangat baik sebanyak 21 responden

(70%). Secara spesifik distribusi frekuensi motivasi kerja berdasarkan *Maslow's model* dari hasil penelitian didapatkan, sebagai berikut :

Tabel 2.

Motivasi *Maslow's model* berdasarkan kebutuhan fisiologis (n=30)

| Kebutuhan Fisiologis | f  | %    |
|----------------------|----|------|
| Tidak Baik           | 0  | 0    |
| Kurang Baik          | 0  | 0    |
| Baik                 | 13 | 43,3 |
| Sangat Baik          | 17 | 56,7 |

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja *Maslow's Model* berdasarkan kebutuhan

fisiologis responden mayoritas sangat baik sebanyak 17 responden (56,7%).

Tabel 3.

Motivasi *Maslow's model* berdasarkan kebutuhan keamanan dan keselamatan (n=30)

| Kebutuhan Kemanan dan Keselamatan | f  | %    |
|-----------------------------------|----|------|
| Tidak Baik                        | 0  | 0    |
| Kurang Baik                       | 2  | 6,6  |
| Baik                              | 14 | 46,7 |
| Sangat Baik                       | 14 | 46,7 |

Tabel 3 motivasi kerja *Maslow's Model* berdasarkan Kebutuhan Keamanan Dan Keselamatan responden menunjukkan baik dan

sangat baik masing – masing sebanyak 14 responden (46,7%).

Tabel 4.

Motivasi *Maslow's model* berdasarkan kebutuhan social (n=30)

| Kebutuhan Sosial | f  | %  |
|------------------|----|----|
| Tidak Baik       | 0  | 0  |
| Kurang Baik      | 3  | 10 |
| Baik             | 6  | 20 |
| Sangat Baik      | 21 | 70 |

Motivasi kerja *Maslow's Model* berdasarkan kebutuhan social, mayoritas responden sangat baik sebanyak 21 responden (70%).

Tabel 5.  
Motivasi *Maslow's model* berdasarkan Kebutuhan Penghargaan (n=30)

| Kebutuhan Penghargaan | f  | %  |
|-----------------------|----|----|
| Tidak Baik            | 0  | 0  |
| Kurang Baik           | 3  | 10 |
| Baik                  | 6  | 20 |
| Sangat Baik           | 21 | 70 |

Tabel 5 motivasi kerja *Maslow's Model* berdasarkan kebutuhan penghargaan, mayoritas responden menunjukkan sangat baik sebanyak 21 responden (70%).

Tabel 6.  
Motivasi *Maslow's model* berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri (n=30)

| Kebutuhan Aktualisasi Diri | f  | %    |
|----------------------------|----|------|
| Tidak Baik                 | 0  | 0    |
| Kurang Baik                | 4  | 13,3 |
| Baik                       | 3  | 10   |
| Sangat Baik                | 23 | 76,7 |

Tabel 6 motivasi kerja *Maslow's Model* berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri, mayoritas responden menunjukkan sangat baik sebanyak 23 responden (76,7%).

Tabel 7.  
Kinerja penanggungjawab program UKM (n=30)

| Kinerja Penanggungjawab Program UKM | f  | %     |
|-------------------------------------|----|-------|
| Tidak Baik                          | 4  | 13,3% |
| Baik                                | 26 | 86,7% |

Tabel 7 menunjukkan bahwa kinerja masyarakat mayoritas baik sebanyak 26 penanggungjawab program upaya kesehatan responden (86,7%)

Tabel 8.  
Hubungan motivasi kerja berdasarkan maslow's model dengan kinerja (n=30)

| Motivasi kerja berdasarkan maslow's model | Kinerja penganggungjawab UKM |    |      |    | Total | P value |
|---|------------------------------|----|------|----|-------|---------|
|   | Tidak baik                   |    | Baik |    |       |         |
|   | 0                            | 10 | 0    | 0  | 3     | 10      |
| Tidak baik                                | 0                            | 0  | 0    | 0  | 0     | 0       |
| Kurang baik                               | 3                            | 10 | 0    | 0  | 3     | 10      |
| Baik                                      | 1                            | 3  | 5    | 17 | 6     | 20      |
| Sangat baik                               | 0                            | 0  | 21   | 70 | 21    | 70      |

Uji statistik *Spearman Rho* dengan derajat kemaknaan p 0,05. Didapatkan p value 0,000 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  **$H_1$  diterima** maka, ada Hubungan Motivasi Kerja Berdasarkan Maslow's Model Dengan Kinerja Penanggungjawab Upaya Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Tlogosari Kecamatan Tlogosari Tahun 2019.

## PEMBAHASAN

Tabel 1 hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja responden berdasarkan *Maslow's Model* dikategorikan tidak baik 0, kurang baik sebanyak 3 responden (10%), baik sebanyak 6 responden (20%) dan sangat baik sebanyak 21

responden (70%). Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja petugas kesehatan dalam melaksanakan tugasnya di puskesmas dapat ditinjau dari aspek kebutuhan *Maslow's model* dikategorikan sangat baik. hal ini tentunya merupakan suatu pondasi yang baik dalam bekerja dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan data penelitian juga menunjukkan terdapat beberapa petugas kesehatan yang

memiliki motivasi kerja kurang, telaah lebih dalam terhadap responden yang memiliki motivasi kurang sebanyak 3 responden (10%) disebabkan oleh responden merasa kebutuhan keamanan dan keselamatan kurang terpenuhi. Ketersediaan perlengkapan kesehatan oleh instansi bagi para karyawan menjadi item tertinggi penyebab kurang baiknya motivasi kerja petugas dalam melaksanakan kegiatan sehari – hari di puskesmas.

Hasil penelitian pada tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja penanggungjawab program upaya kesehatan masyarakat tidak baik sebanyak 4 responden (13,3%), dan baik sebanyak 26 responden (86,7%). Data Penelitian juga didapatkan beberapa program kegiatan yang belum mencapai target atau kurang dari 50%, hal ini disebabkan oleh belum dilaksanakannya kegiatan program sesuai *planning of action* sesuai matrik kegiatan seperti program Upaya kesehatan Sekolah dimana sesuai *planning of action* melaksanakan screening pemeriksaan kesehatan anak sekolah. Kegiatan tersebut sedianya akan dilaksanakan pada bulan juli pada tahun ajaran baru, sedangkan penelitian dilakukan pada bulan April – Mei, sehingga perhitungan capaian program menjadi rendah, dikarenakan pada saat penelitian kegiatan tersebut belum dilaksanakan.

Hasil penelitian juga menunjukkan kinerja penanggung jawab program upaya kesehatan masyarakat puskesmas baik sebanyak 26 responden (86,7%). Tertib administrasi dan adanya Rencana Pelaksanaan Kegiatan yang tersusun dan terstruktur sesuai dengan standart akreditasi puskesmas, menjadi pendukung kelengkapan dan bukti pelaksanaan program upaya kesehatan masyarakat di Puskesmas.

Uji statistik *Spearman Rho* dengan derajat kemaknaan  $p < 0,05$ . Didapatkan  $p$  value 0,000 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka, ada Hubungan Motivasi Kerja Berdasarkan Maslow's Model Dengan Kinerja Penanggungjawab Upaya Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Tlogosari Kecamatan Tlogosari Tahun 2019 Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang besar terhadap pencapaian kinerja seseorang. Faktor intrinsik berdasarkan kebutuhan *maslow's* memberikan gambaran terhadap pemenuhan kebutuhan individu sebagai upaya melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, pengakuan atau penghargaan dapat mempengaruhi kinerja petugas hal tersebut terjadi pada penelitian ini. Pengakuan atau penghargaan merupakan hak dasar seseorang dalam lingkungan kerja, menjadikan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap petugas kesehatan

## SIMPULAN

Ada hubungan Motivasi Kerja Berdasarkan Maslow's Model Dengan Kinerja Penanggungjawab Upaya Kesehatan Masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rosyidah, S. (2009). "*Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul.*" Jurnal manajemen pelayanan kesehatan
- Dhermawan, A. S. (2012). "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.*" Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan 6, No 2.2012
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2016 Tentang Mangement Puskesmas
- Dinkes. (2017). Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso, 2017
- Insanarif, Ahmad Zainul. (2012). *Manajemen Pelayanan Publik*. Erlangga, Jakarta. 2012.
- Abbas Daneshkohan. (2015). *Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran*, Global Journal of Health Science; Vol. 7, No. 3, 2015.
- Tri Andjarwati. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori

Motivasi Prestasi Mc Clelland, JMM17  
Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen,

April Vol. 1 No.1. hal. 45 – 54.