

KINERJA DITINJAU DARI SUDUT PANDANG MOTIVASI TENAGA KESEHATAN NON PNS DI RSUD KOTA PASURUAN

Sagita Candra Puspitasari¹, Mochammad Malik Ibrahim², Dhian Ika Prihananto³

^{1,2}STIKES Arrahma Mandiri Indonesia

³Universitas Nusantara PGRI Kediri

gitacandra2624@gmail.com

ABSTRAK

Penurunan motivasi kerja dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan dan kepercayaan pasien. Seperti, kurangnya pengakuan atas kinerja yang baik atau tidak adanya kesempatan untuk pengembangan diri dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja. Akibatnya, tenaga kesehatan mungkin menunjukkan penurunan dalam hal kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu dalam pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan non-PNS. Penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif kuantitatif menggunakan cross sectional study. Selain kuisioner, penelitian ini menggunakan data primer untuk pengumpulan data, sampel penelitian terdiri dari 86 responden, yang diambil melalui teknik purposive sampling. Menurut hasil penelitian ini, variabel motivasi kerja berdasarkan indikator prestasi sebagian besar berada dalam kategori sedang 54,7%, Indikator pengakuan kategori sedang 80,2%, indikator pekerjaan kategori sedang 46,5% dan indikator tanggung jawab kategori sedang 65,1%, serta dengan indikator pengembangan diri kategori sedang 64,7%. Pada kinerja menunjukkan indikator kualitas sebagian besar berada dalam kategori sedang 61,6%, Indikator kuantitas kategori rendah 70,9%, indikator ketepatan waktu kategori rendah 43,0% serta dengan indikator efektivitas sebagian besar kategori sedang sebanyak 68,6%. Diharapkan bagi rumah sakit perlu mengembangkan beberapa indikator motivasi kerja untuk peningkatan kinerja tenaga kesehatan non PNS dan untuk pengoptimalan pelayanan rumah sakit yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, Tenaga Kesehatan Non PNS

PENDAHULUAN

Peran tenaga kesehatan sangat penting dalam sistem pelayanan kesehatan, terutama di rumah sakit. Kinerja tenaga kesehatan secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan ke pasien. Di rumah sakit, tenaga kesehatan yang berstatus non-PNS memiliki tanggung jawab yang sama pentingnya dengan tenaga

PNS dalam memberikan pelayanan kesehatan. Namun, perbedaan status kepegawaian ini sering kali mempengaruhi motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan meninjau motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan non-PNS guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Motivasi kerja dan kinerja tenaga non-PNS di rumah sakit merupakan aspek penting yang berkontribusi langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Tenaga kesehatan non-PNS, yang mencakup pegawai kontrak, seringkali menghadapi tantangan lebih besar dibandingkan dengan pegawai PNS, seperti ketidakpastian status pekerjaan, kurangnya jaminan kesejahteraan, dan terbatasnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional (Hermawati et al., 2022).

Kinerja tenaga kesehatan yang baik sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Faktor motivasi seperti pengakuan dan tanggung jawab memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, pengembangan diri melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan secara berkelanjutan dapat memperkuat komitmen tenaga kesehatan terhadap tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektifitas dan layanan yang diberikan kepada pasien (Faiha et al., 2023).

Menurut penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Misi Kamuli, Rumah Sakit Misi Buluba, Rumah Sakit Misi santo Benediktus dan Rumah Sakit Misi Budini Uganda Afrika Timur secara signifikan kinerja karyawan sebesar 44,7% (Herman et al., 2019). Menurut penelitian yang dilakukan di RSUD Shenene Gibe Etopia Barat secara signifikan memprediksi Kinerja Pegawai sebesar (43,1%) (Kebede et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan di RSUD Argamakmur Bengkulu Utara diperoleh hasil kinerja Karyawan rendah sebesar (52,2%)(Setyawan et al., 2021).

Menurut Putri et al., (2022), dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja mereka. Misalnya, rendahnya pengakuan atas prestasi atau kurangnya kesempatan untuk

pengembangan diri dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan yang diberikan. Sebaliknya, ketika motivasi kerja dipupuk melalui faktor-faktor yang mendukung, kinerja tenaga kesehatan dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan.

Penurunan motivasi kerja dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan dan kepercayaan pasien. Misalnya, kurangnya pengakuan atas kinerja yang baik atau tidak adanya kesempatan untuk pengembangan diri dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja. Akibatnya, tenaga kesehatan mungkin menunjukkan penurunan dalam hal kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu dalam pekerjaan mereka.

Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang bagaimana motivasi kerja, dengan indikator-indikator seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan non-PNS dengan indikator kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau indikator motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan non-PNS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berharga untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan non-PNS di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif dengan studi *cross sectional* untuk menggambarkan dan menganalisis indikator motivasi dan kinerja tenaga kesehatan non-PNS. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 dengan Sampel dalam riset ini sebanyak 86 Tenaga Kesehatan non PNS dengan teknik pengambilan purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari indikator motivasi dan indikator kinerja dan kuesioner disusun dengan skala likert dengan 4 pilihan jawaban. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi dan frekuensi indikator.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis ditunjukkan dalam tabel berikut, yang mencakup distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, indikator

motivasi kerja, dan indikator kinerja tenaga kesehatan non PNS, disertai hasil analisis univariat.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	25	29%
	Perempuan	61	71%
2	Usia		0%
	17-25 Tahun	13	15%
	26-35 Tahun	64	74%
	36-45 Tahun	9	10%
	46-55 Tahun	0	0%
	56-55 Tahun	0	0%
3	Pendidikan		
	SMA	0	0%
	D III	77	90%
	D IV	2	2%
	S1	6	7%
	Ners/Profesi	1	1%
4	Masa Kerja		
	1-5 tahun	34	40%
	6-10 tahun	49	57%
	11-15 tahun	3	3%
	> 16 tahun	0	0%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan dari 86 responden mayoritas berumur 26-35 tahun sebanyak 64 responden (74%), mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden (71%), Mayoritas berpendidikan D III sebanyak 77 responden (90%),

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Motivasi Kerja	
	f	%
Prestasi		
Rendah	29	33,7%
Sedang	47	54,7%
Tinggi	10	11,6%
Pengakuan		
Rendah	17	19,8%
Sedang	69	80,2%
Tinggi	0	0%

Pekerjaan		
Rendah	33	38,4%
Sedang	40	46,5%
Tinggi	13	15,1%
Tanggung Jawab		
Rendah	25	29,1%
Sedang	56	65,1%
Tinggi	5	5,8%
Pengembangan Diri		
Rendah	15	17,4%
Sedang	58	67,4%
Tinggi	13	15,1%

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan table 2 diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan indikator prestasi sebagian besar berada di kategori sedang yaitu 47 responden (54,7%), lebih banyak dibandingkan kategori rendah dan tinggi. Indikator pengakuan sebagian besar berada di kategori sedang yaitu 69 responden (80,2%), indikator pekerjaan sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 40 responden (46,5%) dan indikator tanggung jawab sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak 56 responden (65,1%), serta dengan indikator pengembangan diri sebagian besar menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 58 responden (64,7%) lebih banyak dibandingkan kategori rendah dan tinggi.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja

Kinerja Pegawai		
Indikator	f	%
Kualitas		
Rendah	22	25,6%
Sedang	53	61,6%
Tinggi	11	12,8%
Kuantitas		
Rendah	61	70,9%
Sedang	21	24,4%
Tinggi	4	4,7%
Ketepatan Waktu		
Rendah	37	43,0%
Sedang	34	39,5%
Tinggi	15	17,4%
Efektivitas		

Rendah	27	31,4%
Sedang	59	68,6%
Tinggi	0	0%

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan table 3 diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan non PNS dengan indikator kualitas sebagian besar berada di kategori sedang yaitu 53 responden (61,6%), lebih banyak dibandingkan kategori rendah dan tinggi. Indikator kuantitas sebagian besar berada di kategori rendah yaitu 61 responden (70,9%), indikator ketepatan waktu sebagian besar berada dalam kategori rendah sebanyak 37 responden (43,0%) serta dengan indikator efektivitas sebagian besar menyatakan di kategori sedang yaitu 59 responden (68,6%) lebih banyak dibandingkan kategori rendah dan tinggi.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian tentang motivasi kerja menggunakan 5 indikator motivasi kerja yaitu, prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan diri. Fakta dalam riset yang dilakukan di RSUD dr R Soedarsono Kota Pasuruan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja Tenaga Kesehatan non PNS berada pada kategori sedang. Penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki dorongan dan semangat kerja yang cukup untuk menjelankan tugas dan tanggung jawab mereka, namun belum mencapai tingkat optimal.

Menurut teori motivasi seperti *Herzberg's Two-Factor Theory*, faktor-faktor seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan motivator intrinsik yang dapat mendorong kepuasan kerja. Namun, jika sebagian besar responden hanya menilai faktor-faktor ini pada tingkat sedang, ini mengindikasikan bahwa kebutuhan motivasi mereka belum sepenuhnya terpenuhi. (Kurniawati, 2020)

Hasil ini didukung riset oleh Rahman La Ede *et al.* (2023) menunjukkan bahwa 44 responden dengan kategori motivasi sedang (61%). Hasil ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit perlu melakukan evaluasi dan intervensi lebih lanjut untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan non-PNS. Meningkatkan pengakuan dan memberikan lebih banyak tanggung jawab serta kesempatan untuk pengembangan diri dapat menjadi kunci dalam meningkatkan

motivasi kerja. Rumah Sakit juga harus mempertimbangkan untuk meningkatkan mekanisme penghargaan dan sistem pengakuan untuk lebih mendorong prestasi dan kepuasan tenaga kesehatan non PNS. Hal ini penting karena motivasi kerja yang tinggi tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

2. Kinerja Tenaga Kesehatan Non PNS

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang kinerja kesehatan non PNS menggunakan 4 indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas. Hasil dari penelitian yang dilakukan di RSUD dr R Soedarsono Kota Pasuruan menunjukkan bahwa tingkat kinerja Tenaga Kesehatan non PNS berada pada kategori sedang. Penelitian ini mengindikasikan bahwa Tenaga Kesehatan non PNS secara umum mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, namun belum mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Secara teori, motivasi kerja merupakan faktor penentu utama dalam kinerja individu, termasuk dalam sektor kesehatan. Herzberg dalam Pratama and Elistia (2020) dalam teorinya menyebutkan bahwa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja seseorang. Temuan bahwa indikator kuantitas dan ketepatan waktu berada dalam kategori rendah dapat mengindikasikan kurangnya motivasi atau hambatan dalam lingkungan kerja yang mengurangi kemampuan tenaga kesehatan untuk memenuhi beban kerja mereka secara efisien.

Hasil riset ini didukung oleh Nina (2020) di RS PKU Muhammadiyah Surakarta didapatkan hasil 62% pegawai menunjukkan kinerja dalam kategori sedang. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja sedang dipengaruhi oleh faktor motivasi instrinsik yang belum optimal, seperti kurangnya pengakuan atas prestasi dan keterbatasan kesempatan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan rumah sakit perlu mengambil langkah- langkah proaktif untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kesehatan non PNS dari kategori sedang ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor yang dapat meningkatkan kinerja seperti, Optimalisasi lingkungan kerja dan fasilitas pendukung, Penguatan sistem

evaluasi kinerja yang objektif, Peningkatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan terkait pelayanan kesehatan.

Dengan adanya kinerja Tenaga Kesehatan non PNS yang sedang, rumah sakit dapat mewujudkan visi dan misinya dengan cukup efektif dan juga akan menghasilkan penilaian yang cukup positif dari masyarakat terhadap rumah sakit, serta memberikan kepuasan yang memadai atas pelayanan yang diberikan. Semakin baik kinerja pegawai Tenaga Kesehatan non PNS rumah sakit, baik dalam kualitas maupun kuantitas, semakin meningkat pula kualitas dan produktivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil penelitian ini, variabel motivasi kerja berdasarkan indikator prestasi sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak (54,7%), Indikator pengakuan sebagian besar berada dalam kategori sedang sebanyak (80,2%), indikator pekerjaan kategori sedang sebanyak (46,5%) dan indikator tanggung jawab kategori sedang sebanyak (65,1%), serta dengan indikator pengembangan diri kategori sedang (64,7%). Hasil penilaian variabel kinerja menunjukkan indikator kualitas sebagian besar berada dalam kategori sedang (61,6%), Indikator kuantitas sebagian besar berada dalam kategori rendah (70,9%), indikator ketepatan waktu kategori rendah (43,0%) serta dengan indikator efektivitas kategori sedang sebanyak (68,6%).

Adapun saran pada penelitian ini Sebaiknya pihak rumah sakit perlu mengembangkan beberapa indikator motivasi kerja dan kinerja dan disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap motivasi kerja yang ada. Hal ini mencakup peningkatan pemberian intensif atau bonus kepada pegawai yang berprestasi, mengembangkan program promosi karir untuk Tenaga Kesehatan non PNS dan ditingkatkannya pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Hal ini dapat menjadi masukan bagi rumah sakit dalam upaya mempertahankan motivasi kerja serta kinerja Tenaga Kesehatan non PNS yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Faiha, H., Fannya, P., Putra, D. H., Medis, R., & Unggul, U. E. (2023). *HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOJA TAHUN 2023*. 2(9), 1551–1559.
- Herman, S., Studi, P., Mesin, T., Mesin, J. T., Teknik, F., Sriwijaya, U., Saputra, R. A., IRLANE MAIA DE OLIVEIRA, Rahmat, A. Y., Syahbanu, I., Rudiyanasyah, R., Sri Aprilia and Nasrul Arahman, Aprilia, S., Rosnelly, C. M., Ramadhani, S., Novarina, L., Arahman, N., Aprilia, S., Maimun, T., ... Jihannisa, R. (2019). AINING, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE: EVIDENCE FROM MAKERERE UNIVERSITY, KAMPALA, UGANDA UGANDA'S HEALTH SECTOR KASIMU. *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3(1), 18–23.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Ruspenti Junaedi, I. W., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 2199–2209.
- Kebede, B. F., Aboye, T., Genie, Y. D., Tesfa, T. B., & Hiwot, A. Y. (2023). The Effect of Leadership Style on Midwives' Performance, Southwest, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 15(February), 31–41. <https://doi.org/10.2147/JHL.S397907>
- Kurniawati, F. (2020). Hubungan Motivation Factor Dan Hygiene Factor Terhadap Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Bahteramas Dan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Pelita Sains Kesehatan*, 01(1), 63–72.
- Nina, N. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 5(1), 46. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i1.12772>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Putri, I., Sari, M., & Maisharah, S. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan Lain di RSUD Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro*. 5(2), 1–12.
- Rahman La Ede, A., Riska Yulianti Suandi, D., Mariam, I., Studi Sarjana Keperawatan, P., Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi, S., & Studi Diploma III Keperawatan, P. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Dan Instalasi Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1), 59–68.
- Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, R., & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 447–455. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1778>