

PENELITIAN ASLI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS NON RAWAT INAP MANDREHE UTARA

Yenni Gustiani Tarigan¹, Seri Asnawati Munthe¹, Titus Themavati Gulo¹, Yufianis Hulu¹

Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan, Sumatera Utara, 20123, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Tanggal Dikirim: 09 Februari 2026
Tanggal Diterima: 17 Februari 2026
Tanggal Dipublish: 18 Februari 2026

Kata kunci: motivasi kerja; kinerja; tenaga kesehatan; Puskesmas; pelayanan kesehatan

Penulis Korespondensi:

Yenni Gustiani Tarigan
Email: yennitarigan@sari-mutiara.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Kinerja tenaga kesehatan merupakan indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan di Puskesmas. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, yang berperan dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Kinerja yang tidak optimal dapat berdampak pada rendahnya kepuasan pasien dan citra institusi pelayanan kesehatan.

Tujuan: untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara.

Metode: pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Seluruh tenaga kesehatan sebanyak 59 orang dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji Chi-square pada tingkat signifikansi 0,05 menggunakan SPSS.

Hasil: Terdapat hubungan signifikan antara kebutuhan fisiologis ($p=0,000$), kebutuhan penghargaan ($p=0,008$), kebutuhan sosial ($p=0,004$), dan kebutuhan aktualisasi diri ($p=0,049$) dengan kinerja tenaga kesehatan. Namun, kebutuhan keamanan tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja ($p=0,704$).

Kesimpulan: Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan, khususnya pada aspek fisiologis, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Upaya peningkatan motivasi melalui pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan lingkungan kerja perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan kesehatan.

Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Lingkungan Hidup

e-ISSN: 2528-4002

Vol. 10 No.2 Desember, 2025 (Hal 125-133)

Homepage: https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Kesehatan_Masyarakat

DOI: <https://doi.org/10.51544/jkmlh.v10i2.6851>

How To Cite: Tarigan, Yenni Gustiani, Seri Asnawati Munthe, Titus Themavati Gulo, and Yufianis Hulu. 2025. "Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Dan Lingkungan Hidup* 10 (2): 125–133. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/jkmlh.v10i2.6851>.



Copyright © 2025 by the Authors, Published by Direktorat Pascasarjana Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

1. Pendahuluan

Pembangunan kesehatan merupakan bagian strategis dalam pembangunan nasional karena berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menguntungkan dan bermanfaat secara sosial maupun ekonomi. Oleh sebab itu, sektor kesehatan perlu diposisikan sebagai bentuk investasi jangka panjang sebagaimana ditekankan dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Puskesmas sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara komprehensif. Pelayanan tersebut mencakup upaya memasarkan, mencegah, mengobati, dan penyembuhan/pemulihan yang dilaksanakan secara terpadu, berkesinambungan, serta berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Penyelenggaraan layanan di Puskesmas menekankan prinsip mutu, keamanan, keterjangkauan, dan pemerataan. Selain menjalankan pelayanan langsung, Puskesmas juga berperan sebagai pusat koordinasi dalam pelaksanaan berbagai kebijakan dan program kesehatan di wilayah kerjanya (Permenkes, 2019).

Mutu pelayanan kesehatan mencerminkan performa tenaga kesehatan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Penilaian kualitas layanan tidak hanya didasarkan pada keberhasilan penyembuhan pasien, tetapi juga mencakup kompetensi petugas dalam aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Unsur lain yang turut menentukan mutu pelayanan meliputi kemampuan komunikasi, penyampaian informasi yang jelas, keramahan, ketepatan waktu pelayanan, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dengan lingkungan fisik yang nyaman (Antari, 2019).

Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan, dibutuhkan tenaga kesehatan, khususnya perawat, yang mampu menunjukkan kinerja optimal. Kinerja perawat dapat dinilai melalui pelaksanaan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien sesuai standar profesi. Secara umum, kinerja tenaga keperawatan menjadi indikator penting dalam menilai mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, kajian mengenai kinerja tenaga kesehatan menjadi relevan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas layanan bagi seluruh pasien, baik dalam kondisi sehat maupun sakit. Selain perawat, peran tenaga kesehatan lain seperti dokter, bidan, tenaga gizi, tenaga farmasi, serta tenaga pendukung lainnya juga sangat menentukan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu sesuai dengan arah kebijakan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Pangestika et al., 2019).

Salah satu tantangan dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan adalah munculnya kejenuhan kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas dan performa tenaga kesehatan. Kejenuhan kerja dapat berdampak pada menurunnya kemampuan berpikir secara rasional, timbulnya perasaan terbebani dalam menyelesaikan tugas, serta kelelahan emosional dan mental. Kondisi tersebut selanjutnya dapat menurunkan minat dan motivasi kerja, serta berimplikasi pada penurunan kualitas hidup dan kualitas kinerja secara keseluruhan (Adnyaswari, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,683 yang termasuk dalam kategori hubungan kuat, serta kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat. Motivasi yang tinggi akan mendorong semangat, rasa tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas secara optimal. Secara teoritis, motivasi merupakan faktor psikologis yang memengaruhi tingkat komitmen individu serta menjadi pendorong utama yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Melissa et al., 2020).

Laporan World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa Indonesia termasuk dalam kelompok negara dengan tingkat motivasi tenaga kesehatan yang relatif rendah, bersama beberapa negara lain seperti Vietnam, Argentina, Nigeria, dan India. Kondisi tersebut antara lain dipengaruhi oleh belum optimalnya aspek kesejahteraan serta distribusi tenaga kesehatan yang belum merata (Burhan, 2022). Sementara itu, Brema (2019) menyatakan bahwa kontribusi

tenaga kesehatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat mencapai sekitar 80%, sehingga keberadaan dan kinerja tenaga kesehatan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pembangunan kesehatan.

Di sisi lain, masyarakat masih sering menyampaikan keluhan terhadap pelayanan publik di bidang kesehatan, terutama terkait ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas pelayanan yang dinilai belum maksimal. Rendahnya kinerja pelayanan dapat membentuk persepsi negatif terhadap Puskesmas, karena pengalaman yang kurang memuaskan cenderung disampaikan kepada orang lain. Sebaliknya, peningkatan kualitas kinerja akan memberikan citra positif dan meningkatkan kepuasan pasien. Umpan balik dari pasien dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dalam upaya peningkatan mutu pelayanan secara berkelanjutan (Mananeke et al., 2019).

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti di Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara terhadap 10 pasien menunjukkan bahwa sebagian pasien masih merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diterima. Tujuh pasien menyampaikan bahwa tenaga kesehatan kerap datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan lamanya waktu tunggu pelayanan. Selain itu, beberapa pasien menilai respons pelayanan masih kurang cepat dan sikap petugas dinilai kurang ramah. Dua pasien juga menyoroti aspek kebersihan dan kerapian di beberapa area Puskesmas yang dinilai perlu perbaikan karena memengaruhi kenyamanan. Namun demikian, tiga pasien menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan sudah cukup membantu masyarakat.

Selain itu, hasil wawancara singkat dengan beberapa tenaga kesehatan menunjukkan bahwa tingginya beban kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan pemberian insentif atau penghargaan yang memadai. Faktor lingkungan dan kondisi akses jalan menuju tempat kerja, terutama saat musim hujan, juga menjadi hambatan yang berkontribusi terhadap keterlambatan kehadiran petugas.

Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di Kabupaten Nias Barat yang menjadi rujukan utama masyarakat dalam memperoleh layanan kesehatan. Sebagai institusi pelayanan publik, Puskesmas memiliki tanggung jawab dalam menyediakan layanan pengobatan, pemulihan, dan peningkatan derajat kesehatan masyarakat secara berkesinambungan tanpa membedakan latar belakang sosial dan ekonomi pasien.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan cross-sectional yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara. Kegiatan penelitian dilaksanakan pada bulan September 2025.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di UPT Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara dengan jumlah total 59 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling.

Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga kesehatan, sedangkan variabel bebas (independen) adalah motivasi kerja. Pengumpulan data primer dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada seluruh tenaga kesehatan di lokasi penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari pihak Puskesmas berupa informasi mengenai jumlah tenaga kesehatan yang aktif bekerja di fasilitas tersebut.

Instrumen penelitian mengacu dan diadaptasi dari penelitian Tasya Octaviani (2022) yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas

Kabangahe Kabupaten Karo”. Pada penelitian sebelumnya, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan metode Cronbach’s Alpha. Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,688 untuk variabel motivasi kerja dan 0,982 untuk variabel kinerja tenaga kesehatan. Kedua nilai tersebut memenuhi kriteria reliabilitas karena berada di atas batas minimum yang disyaratkan ($\alpha \geq 0,60$) sebagaimana dikemukakan oleh Riwidikdo (2013).

Analisis data dilakukan melalui dua tahapan, yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi masing-masing variabel penelitian, sedangkan analisis bivariat bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji statistik yang digunakan dalam analisis bivariat adalah Chi-square (χ^2) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 20.

3. Hasil

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	15	25,4
	Perempuan	44	74,6
2	Usia		
	26-30 tahun	34	57,6
	31-35 tahun	19	32,2
	36-40 tahun	6	10,2
3	Pendidikan		
	D3	45	76,3
	S1	14	23,7

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan sebagian besar tenaga kesehatan berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 44 orang (74,6%). Kelompok usia yang paling dominan berada pada rentang 26–30 tahun dengan jumlah 34 responden (57,6%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden memiliki latar belakang tertinggi yaitu pendidikan Diploma III (D3) sebanyak 45 orang (76,3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi di Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara

No	Variabel Motivasi	f	%
1	Fisiologis		
	Baik	27	45,8
	Kurang	32	54,2
2	Keamanan Kerja		
	Baik	51	86,4
	Kurang	8	13,6
3	Penghargaan		
	Baik	29	49,2
	Kurang	30	50,8
4	Kebutuhan Sosial		
	Baik	28	47,5
	Kurang	31	52,5
5	Aktualisasi Diri		
	Baik	20	33,9
	Kurang	39	66,1

Berdasarkan Tabel 2, distribusi variabel motivasi menunjukkan sebagian besar responden berada pada kategori kebutuhan fisiologis kurang, yaitu sebanyak 32 orang (54,2%). Pada aspek kebutuhan keamanan kerja, mayoritas responden termasuk dalam kategori baik, yaitu 51 orang (86,4%). Sementara itu, pada variabel kebutuhan penghargaan, sebagian besar responden berada pada kategori kurang sebanyak 30 orang (50,8%). Kebutuhan sosial juga didominasi oleh kategori kurang dengan jumlah 31 responden (52,5%). Demikian pula pada aspek aktualisasi diri, mayoritas responden termasuk dalam kategori kurang, yaitu sebanyak 39 orang (66,1%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga Kesehatan

No	Kinerja	F	%
1	Baik	24	40,7
2	Kurang Baik	35	59,3
Total		59	100

Dapat dilihat dalam tabel 3 bahwa kinerja tenaga kesehatan kategori baik sebanyak 24 responden (40,7%) dan kategori kurang baik sebanyak 35 responden (59,3%).

Tabel 4. Analisa bivariat.

Variabel		Kinerja Tenaga Kesehatan						p-value
		Baik		Kurang baik		Total		
		f	%	f	%	F	%	
Kebutuhan Fisiologis	Baik	19	32,2	8	13,6	27	45,8	0,000
	Kurang Baik	5	8, 5	27	45,8	32	54,2	
Kebutuhan Keamanan	Baik	20	33,9	31	52,5	51	86,4	0,704
	Kurang Baik	4	6,8	4	6,8	8	13,6	
Kebutuhan Penghargaan	Baik	17	28,8	12	20,3	29	49,2	0,008
	Kurang Baik	7	11,9	23	39,0	30	50,8	
Kebutuhan Sosial	Baik	17	28,8	11	18,6	28	47,5	0,004
	Kurang Baik	7	11,9	24	40,7	31	52,5	
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Baik	12	20,3	8	13,6	20	33,9	0,049
	Kurang Baik	12	20,3	27	45,8	39	66,1	

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat sebanyak 27 responden (45,8%) berada pada kategori kebutuhan fisiologis baik. Pada aspek kebutuhan keamanan, mayoritas responden, yaitu 51 orang (86,4%), termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya, kebutuhan penghargaan dalam kategori baik dimiliki oleh 29 responden (49,2%), kebutuhan sosial kategori baik sebanyak 28 responden (47,5%), dan kebutuhan aktualisasi diri kategori baik sebanyak 20 responden (33,9%).

Hasil analisis bivariat menggunakan uji Chi-square menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan fisiologis dan kinerja tenaga kesehatan ($p=0,000$). Sebaliknya, kebutuhan keamanan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan ($p=0,704$). Selain itu, terdapat hubungan yang bermakna antara kebutuhan penghargaan ($p=0,008$), kebutuhan sosial ($p=0,004$), dan kebutuhan aktualisasi diri ($p=0,049$) dengan kinerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Non Rawat Inap Mandrehe Utara.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 27 responden (45,8%) dengan kebutuhan fisiologis dalam kategori baik, sebanyak 19 responden (32,2%) memiliki kinerja baik dan 8 responden (13,6%) memiliki kinerja kurang baik. Sebaliknya, dari 32 responden (54,2%) dengan kebutuhan fisiologis kategori kurang, hanya 5 responden (8,5%) yang menunjukkan kinerja baik, sedangkan 27 responden (45,8%) memiliki kinerja kurang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan fisiologis tenaga kesehatan, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal.

Hasil tersebut selaras dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menempatkan kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan utama yang harus dilengkapi sebelum individu mampu mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi (Octaviana, 2023). Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Gunawan (2020) dan Budiman (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi, termasuk gaji dan insentif, berpengaruh secara esensial terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti kesesuaian gaji dengan beban kerja dan ketepatan waktu pembayaran menjadi faktor penting dalam mendukung motivasi dan produktivitas. Berdasarkan hasil kuesioner, beberapa tenaga kesehatan berstatus Tenaga Kerja Sukarela (TKS) menyampaikan bahwa penghasilan yang diterima belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan hidup serta pembayaran yang terkadang tidak tepat waktu, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja.

Produktivitas tenaga kesehatan yang tinggi akan mendukung kelancaran operasional Puskesmas dan pencapaian target pelayanan. Tenaga kesehatan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat serta performa kerja yang lebih baik.

Pada aspek kebutuhan keamanan, hasil analisis menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kebutuhan keamanan dan kinerja tenaga kesehatan. Meskipun mayoritas responden telah memperoleh jaminan kesehatan dan jaminan kerja, kondisi tersebut tampaknya tidak secara langsung memengaruhi kinerja karena dianggap sebagai hak normatif yang memang wajib dipenuhi oleh institusi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aarabi (2013) yang menyatakan bahwa keamanan kerja tidak selalu berpengaruh penting terhadap kinerja. Namun demikian, aspek keamanan tetap penting dalam menciptakan rasa aman dan kenyamanan bekerja, baik dari sisi keselamatan fisik maupun perlindungan terhadap barang pribadi, yang secara tidak langsung dapat mendukung produktivitas.

Pada dimensi kebutuhan penghargaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan kategori penghargaan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan responden yang berada pada kategori kurang. Penghargaan mencakup pengakuan atas prestasi, perlakuan yang adil, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Temuan ini konsisten dengan penelitian Simanjuntak dan Caisara (2018) serta Adi (2019) yang menyatakan bahwa penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penghargaan yang diberikan secara proporsional dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih optimal. Meskipun demikian, kinerja tidak hanya ditentukan oleh penghargaan eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, kompetensi individu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Pada aspek kebutuhan sosial, sebagian besar responden berada pada kategori kurang. Responden dengan kebutuhan sosial yang terpenuhi menunjukkan proporsi kinerja baik yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang kebutuhan sosialnya kurang terpenuhi. Hasil uji statistik juga menunjukkan adanya hubungan yang esensial antara kebutuhan sosial dan kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang kontributif/aman, hubungan kerja yang selaras, serta ketersediaan fasilitas pendukung menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Hanaysha (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi fasilitas, suasana kerja, dan keamanan yang mendukung produktivitas. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Andrian (2022)

yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik dan penting terhadap kinerja tenaga medis. Lingkungan kerja yang sesuai dengan persepsi dan harapan tenaga kesehatan akan meningkatkan kenyamanan serta mendorong penyelesaian tugas secara optimal.

Pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri, mayoritas responden berada pada kategori kurang. Responden dengan kebutuhan aktualisasi diri yang terpenuhi menunjukkan kecenderungan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan yang kurang terpenuhi. Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan bermakna antara kebutuhan aktualisasi diri dan kinerja tenaga kesehatan. Rendahnya pemenuhan aktualisasi diri pada sebagian responden, khususnya yang berstatus TKS, disebabkan oleh keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wotulo (2018) dan Djetawana (2012) yang menekankan bahwa pengembangan potensi individu dan dukungan pimpinan terhadap pengembangan karier merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, perluasan tanggung jawab, serta jalur karier yang jelas akan mendorong peningkatan kompetensi sekaligus motivasi kerja tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, hasil riset ini menemukan bahwa sebagian besar dimensi motivasi kerja, kecuali kebutuhan keamanan, memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja di Puskesmas perlu difokuskan pada pemenuhan kebutuhan dasar, pemberian penghargaan yang proporsional, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyediaan kesempatan pengembangan diri secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden menunjukkan pemenuhan kebutuhan fisiologis, penghargaan, sosial, dan aktualisasi diri dalam kategori kurang, sedangkan kebutuhan keamanan berada pada kategori baik. Kinerja tenaga kesehatan secara keseluruhan mayoritas tergolong kurang baik. Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kebutuhan fisiologis, penghargaan, sosial, dan aktualisasi diri dengan kinerja tenaga kesehatan, sementara kebutuhan keamanan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar tenaga kesehatan meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi kerja dalam mendukung kinerja, melalui penetapan tujuan karier, pembelajaran berkelanjutan, dan upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Partisipasi aktif dalam program pelatihan dan pengembangan yang tersedia di institusi dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan kompetensi serta kepercayaan diri, dan berefek baik terhadap kepuasan pasien.

Selain itu, administrator Puskesmas dianjurkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memotivasi, melalui penyediaan fasilitas yang nyaman, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan atas prestasi tenaga kesehatan. Evaluasi berkala terhadap program pelatihan dan pengembangan juga penting dilakukan untuk memastikan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan tetap optimal, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih efektif dan berkualitas.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas non rawat inap Mandrehe Utara, Nias sebagai partisipan dalam penelitian ini.

7. Referensi

1. Permenkes, 2019. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Kementrian Kesehatan, Republik Indonesia.

2. Antari, N. K. 2019. Gambaran Kepuasan Pasien Rawat Jalan Terhadap Pelayanan Kesehatan di UPT Kesmas Payangan Ginyar Bali. *Intisari Sains Medis*. Vol 10. Hal. 492-496.
3. Pangestika, Kirana Dwi; Astri, Glady Olivia; Silaban, Mediana. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Sumatra Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*. Vol. 4, No.1.
4. Melissa, W. T., Tucunan, A. A., & Mandagi, C. K. 2020. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Kesmas*. Volume 9. Nomor 1.
5. Burhan, F., & Surasno, D. M. 2022. Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Jailolo. *Jurnal Serambi Sehat*. Volume 15. Nomor 1. Hal. 14-26.
6. Tarigan, Brema Prima. 2019. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Keperawatan Dan Fisioterap*, 2.
7. Mananeke, T., Rares, J., & Tampongangoy, D. 2019. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembah Utara Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 5. Nomor 78.
8. Octaviana, E. S. L. 2023. Hubungan Faktor Fisiologis, Keamanan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Petuas Kesehatan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*. Volume 6. Nomor 2.
9. Gunawan, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. Volume 3. Nomor 1.
10. Simanjuntak, M., & Caisara, D. O. 2018. Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rsup H. Adam Malik Medan Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda*. 3(1)
11. Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. 2013. Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301.
12. Adi, P.,P. 2019. Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata JMPP*. Volume 2. Nomor 1.
13. Hanaysha, J. 2016. *Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment*. *Procedia-Social and Behavioral Commitment*. 298-306.
14. Andrian, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Type-D Perawang. *Skripsi. Universitas Islam Riau*.
15. Wotulo, A. G., Sendow, G., & Saerang, R. 2018. Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bank sulutgo pusat di manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
16. Djestawana, I. G. G. 2012. Pengaruh pengembangan organisasi, kepemimpinan, jenjang karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai puskesmas. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*. Volume 6. Nomor 6.

17. Prima, R., Oktaini, S., & Putri, S. A. 2020. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. Volume 15. Nomor 4. Hal. 1–8.
18. Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan.