

## Motivasi Kerja Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Annisa Agata<sup>1</sup>, Nova Nurwinda Sari<sup>1</sup>, Rianda<sup>1</sup>, Eka Yuliani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Prodi Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

[annisa@umitra.ac.id](mailto:annisa@umitra.ac.id); [nova\\_sari@umitra.ac.id](mailto:nova_sari@umitra.ac.id); [rianda703@gmail.com](mailto:rianda703@gmail.com); [ekayuliani.arfada@gmail.com](mailto:ekayuliani.arfada@gmail.com)

Diterima : 15 Desember 2022 . Disetujui : 5 Mei 2023 . Dipublikasikan : 20 Juli 2023

### ABSTRAK

Semakin meningkatnya mutu pelayanan kesehatan akan berdampak terhadap kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Upaya untuk terciptanya kualitas pelayanan yang bermutu adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bengkunt Belimbing Kecamatan Bengkunt Belimbing Kabupaten Pesisir Barat. Jenis penelitian kuantitatif, desain penelitian *deskriptif analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Di Puskesmas Bengkunt Belimbing Kecamatan Bengkunt Belimbing Kabupaten Pesisir Barat terhitung sejak Mei Tahun 2022 yang berjumlah 82 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *total populasi*. Uji statistik dalam penelitian ini menggunakan *Uji Chi-Square*. Hasil penelitian didapatkan ada hubungan motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja tenaga kesehatan. Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia agar seseorang mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, maka akan semakin tinggi juga tingkat produktivitasnya.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Produktivitas kerja, Tenaga kesehatan,

### ABSTRACT

The increasing quality of health services will have an impact on public confidence in health services provided by health workers. Efforts to create quality service quality is to increase good work productivity. One of the factors that affect work productivity is work motivation. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and work productivity of health workers at the Bengkunt Belimbing Health Center, Bengkunt Belimbing District, West Coast Regency. Type of quantitative research, *analytical descriptive* research design using a *cross sectional* approach. The population in this study is all health workers at the Bengkunt Belimbing Health Center, Bengkunt Belimbing District, Pesisir Barat Regency as of May 2022, totaling 82 people. The sampling technique used is *the total population*. The statistical test in this study used *the Chi-Square Test*. The results of the study found that there was a relationship between work motivation and the Work Productivity of health workers. Motivation is one of the causative factors, distributors and supporters of human behavior so that someone wants to work diligently and enthusiastically in achieving optimal results. The higher a person's motivation to do work, the higher the level of productivity.

Keywords: Work motivation, Work productivity, Health

### PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di Puskesmas atau institusi pelayanan kesehatan lainnya, merupakan suatu system yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau Puskesmas dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit (Nursalam, 2016).

Kualitas pelayanan Puskesmas ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan

oleh tenaga pelayanan yang ada di Puskesmas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana handal dalam proses pembangunan. Produktifitas pelayanan dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Kuntoro, 2019).

Produktivitas kerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas kerja (Nursalam, 2016).

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2020, dari 11 Puskesmas yang menjalankan program dan produktivitas kerjanya masing-masing. Berdasarkan data statistik diketahui bahwa rata-rata pencapaian program kerja Puskesmas Bengkunt Belimbing mencapai 73,6%, Puskesmas Karya Penggawa mencapai 78,0%, Puskesmas Pulang Pisang mencapai 75,5%, Puskesmas Pugung Tampak mencapai 74,5%, Puskesmas Lemong mencapai 80,0%, Puskesmas Ngambur mencapai 75,6%, dan Puskesmas Biha mencapai 83,5%. Puskesmas Bengkunt Belimbing adalah salah satu puskesmas yang ada diwilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Barat dengan rata-rata pencapaian 6 Program Pokok Puskesmas yaitu Promosi Kesehatan 74%, Kesehatan Lingkungan 70%, Pencegahan Pemberantasan Penyakit 74%, Kesehatan keluarga dan Reproduksi 70%, Perbaikan Gizi Masyarakat 76%, Penyembuhan Penyakit dan Pelayanan Kesehatan 78% (Kuntoro, 2019).

Data laporan tahunan dan rekapitulasi absensi pegawai tenaga kesehatan Di Puskesmas Bengkunt Belimbing Pesisir Barat, tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas berkisar 70%-80%. Berdasarkan survey ditemukan terdapat 10 tenaga kesehatan, dimana berdasarkan hasil survey diketahui 3 tenaga kesehatan (30%) tidak pernah mendapatkan penghargaan seperti mendapatkan sertifikat / piagam, ucapan selamat dari atasan, atau bahkan tidak pernah mendapatkan upah / gaji yang lebih, 3 tenaga kesehatan (30%) sering pulang sebelum jam kerja selesai, 4 tenaga kesehatan (60%) tidak rutin dalam mengikuti kegiatan program kerja Puskesmas seperti sosialisasi

kesehatan, survey kesehatan lingkungan dan kegiatan imunisasi. Keadaan yang demikian akan mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja petugas kesehatan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *diskriptif analitik*, pendekatan *cross sectional* yaitu peneliti mendatangi responden secara langsung untuk pengambilan data pada saat itu juga.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Bengkunt Belimbing Kecamatan Bengkunt Belimbing Kabupaten Pesisir Barat terhitung sejak Mei Tahun 2022 yang berjumlah 82 orang. Teknik sampling pada penelitian ini adalah *total populasi* dikarenakan responden yang tersedia <100 responden (Notoatmodjo, 2018).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia		
• Masa Dewasa Awal (26–35 Tahun)	55	67.1
• Masa Dewasa Akhir (36–45 Tahun)	27	32.9
Jenis kelamin		
• Laki – laki	43	52.4
• Perempuan	39	47.6

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berusia masa dewasa awal (26-35 tahun) sebanyak 55 responden (67,1%); Sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 43 responden (52.4%).

**Analisis Univariat**

**Tabel 2. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	29	35.4
Tidak Baik	53	64.6
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai

motivasi kerja yang tidak baik berjumlah 53 responden (64,6%).

**Tabel 3. Produktivitas Kerja Petugas Kesehatan**

Produktivitas Kerja Tenaga kesehatan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	39	47.6
Tidak Baik	43	52.4
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai Produktivitas Kerja tenaga kesehatan yang tidak baik berjumlah 43 responden (52,4%).

**Analisis Bivariat**

**Tabel 4 Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan**

Motivasi	Produktivitas Kerja Tenaga kesehatan				Total		P-Value
	Baik		Tidak Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	25	86,2	4	13,8	29	100,0	0,000
Tidak Baik	14	26,4	39	73,6	53	100,0	

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 29 responden yang mempunyai motivasi baik, terdapat 25 responden (86,2%) mempunyai Produktivitas Kerja yang baik dan 4 responden (13,8%) mempunyai Produktivitas Kerja yang tidak baik, sedangkan dari 53 responden yang mempunyai motivasi tidak baik, terdapat Produktivitas Kerja baik 14 responden (26,4%) dan yang tidak baik berjumlah 39 responden (73,6%).

Hasil uji statistik didapatkan *p-value* 0,000 atau *p-value* < 0,05 yang artinya ada hubungan motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Bengkunt Belimbing Kecamatan Bengkunt Kabupaten Pesisir Barat.

**Pembahasan Univariat Motivasi**

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja yang tidak baik berjumlah 53 responden (64,6%).

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja (Purwanto, 2016), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang (Purwanto, 2016).

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Hasil penelitian diatas, sejalan dengan penelitian menurut Sulistyansih (2016) tentang Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe, menyebutkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi yang rendah berjumlah 71 responden, dan menurut penelitian Sugiyono

(2016) menyebutkan bahwa rata-rata responden mempunyai motivasi yang cukup berjumlah 44 responden, sedangkan menurut penelitian Sugiyono (2016) menyebutkan bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui responden mempunyai motivasi yang tidak baik berjumlah 37 responden.

Berdasarkan hasil penelitian, maka menurut peneliti terdapat sebagian besar responden mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini dikarenakan usia responden > 45 tahun sehingga mudah capek dan mudah sekali merasa lelah dalam melakukan pekerjaannya, serta jenis kelamin laki-laki lebih cenderung mengalami motivasi rendah dari pada jenis kelamin perempuan.

### **Produktivitas Kerja Tenaga kesehatan**

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai Produktivitas Kerja tenaga kesehatan yang tidak baik berjumlah 43 responden (52,4%).

Menurut teori, Filosofi dan spirit tentang Produktivitas Kerja sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna Produktivitas Kerja adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Secara konseptual, Produktivitas Kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas Kerja dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio Produktivitas Kerja, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu Sugiyono (2016).

Produktivitas Kerja adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut. Proses menaikkan Produktivitas Kerja, paramanager, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah dan/atau unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus

memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system produksi (Purwanto, 2016).

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan oleh karena itu perhatian terhadap pemeliharaan semangat kerja sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan Sulistyansih (2016).

*International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Konsep Produktivitas Kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua Dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik - karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2016).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Anugrah (2017), dkk tentang Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar, menyebutkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mempunyai produktivitas yang tidak baik berjumlah 41 responden dan menurut penelitian Salawangi (2016) tentang Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahun

Kabupaten Sangihe, menyebutkan bahwa sebagian besar responden mempunyai produktifitas kerja yang tidak baik berjumlah 68 responden, dan menurut penelitian Pohan (2017) menyebutkan bahwa rata-rata responden mempunyai produktifitas kerja yang kurang baik berjumlah 44 responden, sedangkan menurut penelitian Handayani (2018) menyebutkan bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui responden mempunyai produktifitas kerja yang tidak baik berjumlah 47 responden.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden tidak mempunyai produktivitas kerja yang tidak baik, hal ini dikarenakan faktor usia dan jenis kelamin. Usia responden > 45 tahun akan lebih cenderung mudah lelah dan capek dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan usia responden antara 26-40 tahun, hal ini dikarenakan semakin meningkatnya usia, maka semakin menurunnya daya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki cenderung malas dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

### **Analisis Bivariat**

#### **Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga kesehatan**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Di Puskesmas Bengkunt Belimbing Kecamatan Bengkunt Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022, dari 29 responden yang mempunyai motivasi baik, terdapat 25 responden (86,2%) mempunyai Produktivitas Kerja yang baik dan 4 responden (13,8%) mempunyai Produktivitas Kerja yang tidak baik, sedangkan dari 53 responden yang mempunyai motivasi tidak baik, terdapat Produktivitas Kerja baik 14 responden (26,4%) dan yang tidak baik berjumlah 39 responden (73,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik, didapatkan *p-value* 0,000 atau *p-value* < 0,05 yang artinya terdapat hubungan motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja tenaga kesehatan Di Puskesmas Bengkunt Belimbing Kecamatan Bengkunt Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2022 dengan nilai OR sebesar 17,411 yang artinya responden yang

mempunyai motivasi tidak baik akan berpeluang 17 kali lebih besar untuk mengalami Produktivitas Kerja yang tidak baik juga.

Pelayanan kesehatan di Puskesmas atau institusi pelayanan kesehatan lainnya, merupakan suatu system yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau Puskesmas dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu unit (Nursalam, 2016).

Menurut Pohan (2017), Produktivitas Kerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi dan faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Produktivitas Kerja adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut. Proses menaikkan produktivitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah dan/atau unit produksi dan unit jasa) dari setiap unit masukan. Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah investasi modal, dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system produksi (Purwanto, 2016).

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan oleh karena itu perhatian terhadap pemeliharaan

semangat kerja sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan (Priyoto, 2016).

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya (Pohan, 2017).

Penelitian Priyoto (2017), dkk tentang Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar, menyebutkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja dengan p-value 0,012 atau p-value < 0,05 dan menurut penelitian Salawangi (2016) tentang Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahun Kabupaten Sangihe, menyebutkan bahwa ada Hubungan Motivasi kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahun Kabupaten Sangihe dengan p-value 0,002 atau p-value < 0,05, sedangkan menurut penelitian Sutrimo (2020) menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja dengan p-value 0,000 atau p-value < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka menurut peneliti bahwa sebagian besar mempunyai motivasi tidak baik, hal ini dikarenakan masa kerja yang belum lama, sehingga responden belum mempunyai pengalaman dalam meningkatkan motivasi kerja, sehingga mempunyai risiko dengan terjadinya produktivitas kerja yang menurun. Pada penelitian yang peneliti lakukan diketahui bahwa terdapat 15 responden yang mempunyai motivasi kerja baik, namun masih ada 6 responden (40,0%) mengalami Produktivitas Kerja yang tidak baik, hal ini

dikarenakan terdapatnya fenomena masalah yang ada di tempat penelitian. Menurut peneliti diketahui bahwa terdapat faktor yang lain yang mempengaruhi kurangnya Produktivitas Kerja tenaga kesehatan seperti kurangnya supervisi oleh pimpinan, terjadinya stres kerja, upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, kurangnya sarana dan fasilitas kerja serta peran pemimpin kerja yang kurang baik serta masa kerja responden yang mempengaruhi pengalaman responden dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagian besar responden mempunyai Produktivitas Kerja tenaga kesehatan yang tidak baik; sebagian besar responden mempunyai motivasi kerja yang tidak baik dan berdasarkan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bengkunt Belimbing Kecamatan Bengkunt Kabupaten Pesisir Barat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut diharapkan kepada responden agar dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan mematuhi semua peraturan yang ada Di lingkungan kerja serta dapat berpartisipasi dalam setiap kegiatan program kesehatan dan diharapkan kepada para tenaga kesehatan yang ada Di Puskesmas Bengkunt Belimbing agar dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dengan cara: melakukan program pelatihan untuk karyawan tentang produktivitas kerja dengan motivasi yang baik, sehingga diharapkan karakter seorang tenaga kesehatan akan menjadi baik dan timbul rasa motivasi yang tinggi, melakukan supervisi disetiap ruangan yang berkaitan program kerja yang telah direncanakan dan dilaksanakan dan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk peningkatan Produktivitas Kerja tenaga kesehatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Fitriani, Sinta. (2018). *Promosi Kesehatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Glady Endayani Salawangi tentang *Hubungan Motivasi kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe*
- Ilyas, Y. (2017). *Kinerja Teori, Penilaian, Dan Penelitian*. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Indah Dewi Anugrah, dkk tentang *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar*
- Kuntoro, Agus. (2018). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha. Medika
- Kusnendi, (2020) dalam Pohan. 2017. *Ergonomi K3*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2017). *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka cipta
- Notoatmodio, Soekidjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pohan, Imbalo, MPH. (2017). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Purwanto.(2016) dalam *Konsep Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pandji Anoraga, (2015) dalam Nursalam. 2016. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Priyoto. (2016). *Komunikasi & Sikap Empati Dalam Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahmayani tentang *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Jiwa CMHN (Community Mental Health Nurse) Dalam Pelayanan Kesehatan Jiwa Komunitas Di Kabupaten Bireuen*
- Suarli. S. (2016). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Suma'mur. (2017). *HieGINE Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV. Sagung Seto
- Setiadi. (2017). *Konsep & Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistyaningsih. (2016). *Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif-Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.