

MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI DI PUSKESMAS SAKO KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Muhammad Alamsyah Putra
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang
m.alamsyahputra42@gmail.com

ABSTRAK

Muhammad Alamsyah Putra, 2025. Pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena motivasi kerja yang baik maka akan membuat kinerja pegawai. Namun, berdasarkan observasi awal ada ditemukan indikasi masalah yang ada di Puskesmas Sako yaitu keterlambatan pengolahan data pasien dan keterlambatan dalam pengembangan sistem informasi. Hal ini dapat dilihat dari panjangnya antrian pasien yang akan mendaftar berobat, serta adanya pasien yang sering membawa dokumen yang tidak lengkap, seperti KTP, fotocopy KK, Kartu BPJS atau KIS. Maka peneliti tertarik menarik judul Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian administrasi di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi Pustaka.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian administrasi di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang belum maksimal. Hal ini dilihat dari motivasi pegawai walaupun kepuasan kerja, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan karir, dan tanggung jawab sudah baik, tetapi belum ada prestasi yang diraih oleh pegawai dan belum ada pengakuan dari rekan kerja dan atasan bahwa motivasi pegawai sudah maksimal. Motivasi pegawai tersebut berdampak pada kinerja pegawai juga belum meningkat secara maksimal. Meskipun secara kuantitas, waktu, dan biaya sudah tercapai dengan baik. Namun, secara kualitas masih ditemukan bahwa pegawai ada yang melakukan kesalahan dalam pengisian data dan dokumen pasien.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Muhammad Alamsyah Putra, 2025. The importance of work motivation on employee performance is that good work motivation will improve employee performance. However, based on initial observations, there are indications of problems at Puskesmas Sako, namely delays in processing patient data and delays in the development of the information system. This can be seen from the long queues of patients registering for treatment, as well as patients often bringing incomplete documents, such as ID cards (KTP), photocopies of family cards (KK), BPJS cards, or KIS cards. Therefore, the researcher is interested in the title Work Motivation in Improving the Performance of Administrative Staff at Puskesmas Sako, Sako District, Palembang City.

This study aims to identify and analyze work motivation in improving the performance of administrative staff at Puskesmas Sako, Sako District, Palembang City. This research uses a qualitative research method. Data collection techniques include observation, interviews, documentation, and literature study.

Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that work motivation in improving the performance of administrative staff at Puskesmas Sako, Sako District, Palembang City is not yet optimal. This is seen from the fact that although employee motivation in terms of job satisfaction, opportunities for advancement, career development possibilities, and responsibility are already good, there have been no achievements attained by employees and no recognition from coworkers and supervisors that employee motivation is at its maximum. This employee motivation affects employee performance, which has also not improved optimally. Although in terms of quantity, time, and cost, the performance targets have been well achieved, the quality aspect still shows that some employees make errors in filling out patient data and documents.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membantu peran masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok, Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya, maka wilayah kerja dari puskesmas meliputi satu kecamatan atau sebagian.

Puskesmas sesuai dengan fungsinya (sebagai pusat pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat dan keluarga, serta pusat pelayanan kesehatan dasar) berkewajiban mengupayakan, menyediakan, dan menyelenggarakan pelayanan yang bermutu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional yaitu terwujudnya derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat. Tenaga medis yang berperan dalam fungsi Puskesmas meliputi dokter, perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya.

Selain tenaga medis, pegawai administrasi di Puskesmas juga memainkan peran penting dalam mendukung kegiatan operasional Puskesmas. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola dan mengatur kegiatan administratif, seperti pengelolaan data pasien, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, pegawai administrasi di Puskesmas harus memiliki kemampuan administratif yang baik, serta kemampuan komunikasi yang efektif untuk berinteraksi dengan pasien, dokter, dan staf lainnya, (Sugiyanto, 2017:112)

Pegawai administrasi di Puskesmas juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua kegiatan operasional Puskesmas berjalan dengan lancar dan efisien. Mereka harus memiliki kemampuan analitis yang baik untuk menganalisis data dan informasi, serta kemampuan *problem-solving* untuk menyelesaikan masalah yang timbul. Dengan demikian, pegawai administrasi di Puskesmas harus memiliki kemampuan yang komprehensif untuk mendukung kegiatan operasional Puskesmas.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai administrasi di Puskesmas harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien. Mereka harus memiliki semangat yang baik untuk melayani kebutuhan pasien, serta kemampuan komunikasi yang efektif untuk berinteraksi dengan pasien dan staf lainnya. Dengan demikian, pegawai administrasi di Puskesmas dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Hasibuan (2014:219) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Muchlas (2008:78) mengatakan bahwa motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Seorang pegawai yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore di depan layar, masih saja bersemangat menonton tim sepakbola kesanyaanya bermain tanpa rasa kantuk, malah justru bahagia.

Motivasi membuat pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya, dalam memberikan pelayanan administrasi bagi pasien yang ingin berobat ke puskesmas, sehingga pegawai bekerja produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Instansi harus bisa mendorong pegawai agar tetap semangat dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga pegawai dapat mempertahankan kinerjanya, dalam melaksanakan tugas yang diberikan yaitu sebagai tenaga administrasi di puskesmas. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang perlu dipertahankan kinerjanya berbeda dengan mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktu, sumber daya manusia selalu mengalami perubahan produktivitas kerja, (Mondy, 1995:14)

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi pegawai agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi., (Frederick Herzberg dalam Sutrisno, 2019:131).

Motivasi kerja sangat penting bagi semua pegawai karena motivasi dapat mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi dan juga motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi instansi, maka tujuan instansi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan dampaknya terhadap instansi itu sendiri.

Instansi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu instansi.

Pegawai memainkan peran penting dalam sukses atau kegagalan instansi. Kinerja yang baik dari pegawai menentukan keberhasilan instansi. Kinerja yang baik dan kemampuan pegawai memungkinkan

mereka melaksanakan tugas dengan baik dan bekerja sama dengan tingkat produktivitas tinggi yang memungkinkan instansi mencapai tujuan. Pegawai harus dapat memberikan pelayanan dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan melaksanakan tugas yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi pegawai di tempat kerja. Penilaian kinerja, juga dikenal sebagai penilaian kinerja, adalah faktor penting untuk membangun organisasi secara efisien dan efektif. Dalam dunia kerja, hampir pasti bahwa interaksi antara orang dengan orang lain meningkatkan motivasi, (Mangkunegara, 2017:67).

Keberhasilan pencapaian instansi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja.

Irawan (2017:46) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamati dan di ukur sesuai target dan realisasi yang diharapkan. Sedangkan Dessler (2017:39) menyatakan kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar ukuran yang terukur.

Supriyanto (2017:113) menjelaskan bahwa kinerja dalam membuat pelayanan administrasi di Puskesmas harus selalu ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan petugas administrasi, meningkatkan kualitas sistem informasi, dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana. Dengan demikian, kinerja dalam membuat pelayanan administrasi di Puskesmas dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien dan meningkatkan kepuasan pasien.

Setiap instansi selalu mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi, hal tersebut harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, kerja keras pegawai, kerja sama antar pegawai, juga sistem kepemimpinan yang baik. Setiap pegawai yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga dan juga waktunya mereka mengharapkan imbalan tertentu.. Pemberian motivasi

kepada pegawai dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut.

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gejala yang terjadi bahwa pegawai sudah termotivasi ada juga pegawai yang melanggar. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. ‘

Orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Instansi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu instansi.

Kinerja pegawai tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak puskesmas yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati pegawai yang ada. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada pegawai dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai puskesmas Sako. Pegawai harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, terutama pegawai administrasi di Puskesmas Sako dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien.

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 22 Januari 2025 yang dilakukan pada Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang, ditemukan indikasi masalah seperti keterlambatan pengolahan data pasien dan keterlambatan dalam pengembangan sistem informasi. Hal ini dapat dilihat dari panjangnya antrian pasien yang akan mendaftar berobat, serta adanya pasien yang sering membawa dokumen yang tidak lengkap, seperti KTP, fotocopy KK, Kartu BPJS atau KIS. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik membuat penelitian dengan judul: **“Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian administrasi di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang?”.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja Pengertian Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi, mencapai tujuan memerlukan motivasi yang kuat dari setiap pegawai. Pada umumnya perilaku seseorang timbul dari motivasinya sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kata motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti menggerakkan (*to move*).

Kata motivasi pada dasarnya adalah suatu motif yang berarti dorongan atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Nirmalasari & Melawati (2021:35), “Motivasi adalah kemauan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan usahanya tergantung pada kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi adalah suatu proses eksternal yang mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan pekerjaan”.

Sedangkan Menurut Hasrullah (2022:25), “Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang didalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu insentif yang dapat mendorong pegawai untuk berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki pegawai yang termotivasi pasti akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Motivasi dalam bekerja adalah keadaan yang tidak kasat mata yang dapat mendorong sikap seseorang terhadap pekerjaan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut. Baik motivasi yang datangnya berasal dari dalam (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho (2022:48) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Sofyandi (2016:37) tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan motivasi kerja menjadi dasar peningkatan kinerja terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan harus terlebih dahulu menentukan apa tujuan utama di dalam perusahaan. Dengan adanya tujuan yang baik tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan bagaimana untuk mengembangkan tujuan yang telah ditetapkan.

Macam-Macam Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

Macam-macam motivasi menurut Pratiwi (2019:101). Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu itu memiliki dua golongan yaitu motivasi yang muncul dari diri individu dan dari luar individu seperti lingkungan sehingga memiliki rasa semangat untuk melakukan suatu kegiatan.

Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Adhari (2021:55) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kebutuhan fisiologis
Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua
3. Kebutuhan sosial
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi
4. Kebutuhan akan penghargaan
Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
5. Kebutuhan perwujudan diri
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Sutrisno, (2016:116-120) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor internal
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lainlain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Hartatik (2019:167) antara lain :

- a. Prinsip partisipasi, maksudnya adalah untuk upaya memotivasi kerja pegawai perlu diberikan

kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- e. Prinsip pemberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.

Metode dan Teknik Motivasi Kerja

Metode dan teknik motivasi kerja sangat penting dalam kinerja pegawai karena dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membantu pegawai menghadapi tantangan dan tekanan kerja, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kerja sama tim dan komunikasi antara pegawai, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Terdapat metode-metode motivasi kerja menurut Hasibuan (2022:149) antara lain :

- 1) Metode Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- 2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Menurut Ranupandojo dalam Saydam (2005:398), Ciri-ciri penerapan teknik motivasi positif terlihat pada adanya:

1. Pemberian perhatian yang tulus kepada para pegawai sebagai individu;
2. Penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan;
3. Pemberian informasi yang jelas tentang tujuan pekerjaan dan umpan balik terhadap hasil pekerjaan;
4. Persaingan sehat dalam berprestasi;
5. Pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan; dan
6. Kesempatan untuk maju dan pengembangan potensi diri.

Indikator Motivasi Kerja

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

3. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

6. Pengakuan orang lain

Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

Menurut Hasibuan (2022:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

d. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja..

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat dinilai dari kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab. Indikator tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki motivasinya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi".

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Pegawai adalah orang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, Kinerja Pegawai adalah suatu hasil atau prestasi kerja yang dicapai secara kuantitas dan kualitas oleh pegawai dengan kriteria tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam waktu periode tertentu.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi, para pimpinan organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2010:135), yaitu :

1. Tingkat pendidikan.
2. Keterampilan.
3. Disiplin.
4. Motivasi.
5. Gizi dan kesehatan.
6. Tingkat penghasilan.
7. Jaminan sosial.
8. Lingkungan dan iklim kerja.
9. Hubungan industrial.

10. Teknologi.
11. Kesempatan berprestasi.
12. Bonus
13. Komunikasi

Menurut Sule dan Saefullah (2012:235) “Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; 2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan 3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.”

Indikator Kinerja

Peran indikator kinerja bagi organisasi isektor publik adalah memberikan tanda atau rambu-rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Menurut Sedarmayanti (2007:198) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuann yang telah ditetapkan.

Adapun indikator menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 ayat 1 huruf b meliputi sebagai berikut.

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Biaya, merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau di masa depan bagi organisasi.

Sedangkan Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
- b. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan Waktu
Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
- d. Efektifitas
Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen. Faktor-faktor di atas merupakan fa

Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2019:184-185) ada empat cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

1. Diskriminasi
Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidakdalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi.Oleh karena itu, dapata dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.
2. Pengharapan
Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai.Pegawai yang memiliki kinerja tinggi diharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak. Pengembangan bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.Sedangkan yang diatas standar, misalanya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya.
3. Komunikasi
Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dibutuhkan.

PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami gejala-gejala yang tidak memerlukan kuantifikasi. Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang

digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Penjelasan mengenai jenis penelitian berdasarkan data analisisnya, maka penulis menggunakan Penelitian Kuantitatif untuk penulisan proposal skripsi ini dikarenakan penulis akan lebih mudah dalam menganalisa dan memahami Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data. Adapun metode-metode yang digunakan menurut (Sugiyono, 2018:105) adalah sebagai berikut :

a. Metode Observasi

Metode observasi yang dimaksud peneliti berupa pengamatan secara keseluruhan terhadap objek yang diteliti yaitu Pegawai pada Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang.

b. Metode Wawancara

Adapun wawancara yang peneliti gunakan yaitu wawancara terpimpin. Dalam pelaksanaannya pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Pedoman yang disiapkan yaitu tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang.

c. Metode Dokumentasi

Metode penelitian dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Peneliti menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber pada dokumentasi tertulis, sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus pelengkap untuk mencari data-data yang lebih objektif dan kongkrit yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang.

d. Metode Studi Pustaka

Studi yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku wajib, buku-buku pelengkap atau referensi, majalah dan catatan kuliah yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan studi kepustakaan ini dimaksud untuk memperoleh data sekunder dan landasan teori sebagai bahan untuk study perbandingan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Menurut Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2018: 204)

teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Puskesmas Sako Kota Palembang dari tanggal 6 Mei 2025 sampai tanggal 6 Juni 2025, tentang Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang dengan menggunakan metode pengambilan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan studi Pustaka.

Wawancara dilakukan dengan setiap orang informan, mereka adalah sebagai berikut:

1. Kepala Tata Usaha : Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM
2. Manajemen Arsip : Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes
3. Pegawai Administrasi : Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM
4. Pegawai Administrasi : Ibu Ibu Zuairiah Oktania, S.Kep, S.Kep Staf
5. Pegawai Administrasi : Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK

Maka, penulis dapat menyusun hasil penelitian Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang dengan indikator- indikator sebagai berikut:

A. Motivasi Kerja

Menurut Hasrullah (2022:25), “Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Data tentang Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang, dilihat dari beberapa indikator menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131).

Berikut adalah hasil pengumpulan data sesuai indikator menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) yaitu kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab, dan pengakuan orang lain. Berikut adalah hasil penelitiannya:

1. Kepuasan Kerja

Menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno, (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan wawancara hari selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Kepuasan memberikan pelayanan terbaik untuk ketersediaan fasilitas, sarana dan prasarana yang didapatkan atau dirasakan oleh masyarakat pengguna layanan”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

“Kepuasan kerja yang didapatkan ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat yaitu berupa perasaan positif, bangga, dan puas karena mampu memenuhi kebutuhan atau harapan masyarakat dengan baik. Kepuasan ini muncul ketika saya merasa pekerjaannya dihargai, lingkungan kerja mendukung, upah layak, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM Muliati selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Kepuasan kerja yang didapatkan berupa kepuasan atau kebahagiaan setiap memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat dan penerima layanan di Puskesmas Sako“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025)

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Kebahagiaan saat melihat pasien telah dilayani dengan sangat baik“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Keberhasilan saat melihat pasien telah terlayani dengan baik“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat yaitu berupa perasaan positif, bangga, dan puas karena mampu memenuhi kebutuhan atau harapan masyarakat dengan baik.

2. Prestasi Yang Di Raih

Menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131), prestasi kerja (achievement) merupakan salah satu faktor intrinsik yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam teori dua faktor Herzberg, prestasi kerja dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa puas ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara hari selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Belum ada prestasi berupa penghargaan, tetapi setiap tahunnya semua pegawai diberikan penilaian oleh kepala puskesmas berupa penilaian kinerja pegawai setiap tahunnya”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

“Prestasi Top 9 Tingkat Provinsi Inovasi Petik Semangka, Juara 3 Tingkat Kota Inovasi Petik Semangka, dan Nakesdan Juara 3 Tingkat Kota Palembang“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Belum ada prestasi berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai puskesmas“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025)

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Belum ada prestasi berupa penghargaan, tapi setiap tahunnya ada penilaian untuk pegawai“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Belum ada prestasi berupa penghargaan, tapi setiap tahunnya ada penialain untuk pegawai“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa belum ada prestasi berupa penghargaan, tapi setiap tahunnya ada penilaian untuk pegawai.

3. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai tujuan karir. Menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) peluang untuk maju merupakan salah satu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara hari selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Dengan menerapkan ilmu yang dimiliki dalam pekerjaan sehari-hari”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

“Menunjukkan sikap mental yang baik, seperti ramah, sopan, dan profesional saat berinteraksi dengan masyarakat“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan memberikan kinerja terbaik dalam melakukan kegiatan dan bekerja dengan setulus hati sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaik yang dapat bermanfaat bagi instansi“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025)

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik dan ramah“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan kegiatan pelayanan dan bekerja setulus hati“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Puskesmas Sako selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

4. Kemungkinan Pengembangan Karir

Kemungkinan pengembangan karir dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019:131), kemungkinan pengembangan karir

mengacu pada proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Ini adalah proses yang bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka dan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara hari Selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Setiap hari harus lebih baik dari sebelumnya, artinya kalau hari ini ada hal atau pekerjaan yang belum di kerjakan atau ada sedikit masalah, hari selanjutnya dapat lebih meningkatkan kineja”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

“Keinginan untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Dorongan untuk berkontribusi pada masyarakat, altruisme, dan kecintaan terhadap profesi “. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan adanya peluang pengembangan karir, lingkungan yang mendukung, serta kepuasa kerja”.

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan cara mendapatkan beberapa ilmu yang sangat berguna untuk pekerjaan sehari-hari”.

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan besarnya peluang dalam pengembangan karir yang ada saat ini”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi motivasi untuk mengembangkan karir pegawai di Puskesmas Sako yaitu dengan adanya peluang pengembangan karir, lingkungan yang mendukung, serta kepuasa kerja.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti pekerjaan, pendidikan, atau kehidupan pribadi. Memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan tanggung jawab dan menanggung akibatnya. Menurut Ernawati (2018:35) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melakukan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam,sosial, dab budaya), Negara, dan Tuhan.

Berdasarkan hasil wawancara hari Selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Tanggung jawab adalah suatu hal yang harus dilaksanakan dalam suatu pekerjaan, artinya mau tidak mau tanggung jawab pekerjaan harus dijalani, dilaksanakan dan di selesaikan”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes :

“Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda, sehingga hasilnya bermutu dan

dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan maupun hukum, Memiliki kesadaran akan peran dan tugas yang diemban, serta siap menerima konsekuensi dan risiko atas tindakan atau keputusan yang diambil, Melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan posisi di puskesmas, menjaga kualitas hasil kerja, serta mematuhi aturan dan kebijakan puskesmas”.

(Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan cara memahami uraian tugas yang telah diberikan oleh kepala puskesmas dan selalu belajar hal-hal baru demi meningkatkan pengetahuan terkait tugas dan tanggung jawab yang diterima”.

(Wawancara, Selasa 06 Mei 2025)

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Memahami uraian tugas yang diberikan oleh pimpinan dan bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing”.

(Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Dengan cara memahami uraian tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan”.

(Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Puskesmas Sako memahami konsep tanggung jawab pekerjaan dengan cara selalu belajar hal-hal baru demi meningkatkan kemampuan terkait tugas dan tanggung jawab yang diterima.

6. Pengakuan Orang Lain

Pengakuan orang lain dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dalam organisasi. Menurut Herzberg dalam Sutrisno (2019:131), pengakuan orang lain merupakan salah satu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan..

Berdasarkan hasil wawancara hari Selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Bagi saya, saya tidak perlu pengakuan dari orang lain yang harus saya lakukan adalah hal yang terbaik dalam pekerjaan”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

“Dorongan untuk mencapai prestasi. Setelah mencapai suatu keberhasilan, individu cenderung mengharapkan pengakuan sebagai bentuk umpan balik positif, yang kemudian memotivasi untuk terus meningkatkan kinerja”.

(Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Kinerja yang baik, lingkungan yang sehat dan tanggung jawab yang dimiliki”.

(Wawancara, Selasa 06 Mei 2025)

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Tidak perlu pengakuan dari orang lain“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Bagi saya tidak perlu pengakuan dari orang lain“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Puskesmas Sako tidak perlu pengakuan dari orang lain, yang terpenting pegawai Puskesmas Sako sudah melakukan yang terbaik.

B. Kinerja Pegawai

Adapun menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 ayat 1 huruf b antara lain:

1. Kuantitas

Kuantitas menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Dalam konteks kerja, kuantitas sering digunakan untuk mengukur produktivitas dan efisiensi seseorang atau tim dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target.

Berdasarkan hasil wawancara hari Selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, bahkan saat jumlah pasien meningkat. Hal ini terbukti dari tidak adanya pasien yang ditunda pelayanannya hingga keesokan harinya. Semua pasien yang datang untuk mendaftar berobat selalu dapat dilayani dan diselesaikan di hari yang sama”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

“Selama saya bertugas di bagian arsip, semua berkas yang masuk selalu saya selesaikan tepat waktu. Hal ini karena saya rutin mengarsipkan setiap berkas yang masuk setiap hari dan tidak pernah menunda pekerjaan“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Pegawai administrasi memang kerap kewalahan saat jumlah pasien meningkat, namun seluruh pasien tetap dapat terlayani dengan baik. Hal ini karena adanya kerja sama dan bantuan dari pegawai lain saat kunjungan pasien sedang tinggi sehingga bisa menyelesaikan kan pekerjaan cepat dan tepat waktu“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Selama ini, saya dapat menjalankan tugas dengan baik karena sebanyak apa pun pasien yang datang berobat, semuanya tetap bisa saya layani tepat waktu, Tidak pernah ada keluhan dari pasien, apalagi

sampai penundaan pelayanan hingga keesokan harinya“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Saya bekerja di bagian administrasi bisa menyelesaikan semua pekerjaan secara rutin dan selesai tepat waktu karena jumlah pegawai nya sudah tercukupi untuk melayani semua pasien meskipun saat sedang banyak yang berobat di hari itu“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Puskesmas Sako mengakui bahwa semua pekerjaan secara rutin dan selesai tepat waktu karena jumlah pegawai nya sudah tercukupi untuk melayani semua pasien.

2. Kualitas

Kualitas, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 adalah diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai..

Berdasarkan hasil wawancara hari Selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

“Kualitas kerja pegawai administrasi masih perlu ditingkatkan. Meskipun secara kuantitas pekerjaan mereka dapat terselesaikan, namun dari segi ketelitian masih sering ditemukan kesalahan, dalam pengisian data atau dokumen pasien yang berobat”.

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

“Dalam pekerjaan sehari hari beberapa pegawai administrasi kurang teliti, jadi sering ada dokumen yang harus diperbaiki lagi yang menyebabkan pasien harus menunggu lebih lama hanya untuk proses pendaftaran atau pengambilan obat atau berkas“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Selama saya bekerja menjadi pegawai administrasi saya sudah bekerja dengan baik. saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan cepat, teliti dan bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan memberikan pelayanan yang ramah, agar pasien merasa nyaman“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Selama saya bekerja di sini, saya selalu berusaha menjalankan tugas dengan baik, teliti, dan cepat. Namun memang pernah terjadi kesalahan saat saya salah input nama pasien, karena saat itu jumlah pasien yang mendaftar cukup banyak“. (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

“Saya selama bekerja selalu berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin dan bekerja dengan teliti. Tapi memang pernah satu kali saya salah input resep obat. Saat itu situasinya cukup ramai dan

banyak yang harus dikerjakan, jadi saya kurang fokus. Tapi setelah diketahui, kesalahan itu langsung saya perbaiki supaya tidak menimbulkan masalah lebih lanjut". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025). Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa selama bekerja pegawai Puskesmas Sako selalu berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin dan bekerja dengan teliti.

3. Waktu

Waktu menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan hasil wawancara hari selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

"Menggunakan waktu dengan sebaik mungkin dan menyelesaikan tugas penting terlebih dahulu".

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

"Membuat jadwal setiap harinya sehingga setiap harinya terjadwal kegiatannya, karena dipuskesmas sering kali tupoksinya tidak hanya 1 sehingga dibutuhkan manajemen waktu yang tepat agar pekerjaan semua berjalan dengan efisien". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum Muliati, A.Md.Keb, SKM selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

"Terkait pengalokasian waktu maka setiap pegawai telah memiliki dan menyusun rencana kegiatannya sehari-hari sehingga dalam penyelesaian setiap tugas terlaksana tepat waktu". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025)

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

"Setiap pegawai sudah memiliki rencana kegiatan sehari-hari jadi harus diselesaikan tepat waktu". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

"Setiap pegawai telah memiliki dan menyusun setiap rencana kegiatan sehari-hari jadi setiap tugas diselesaikan tepat waktu". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa mengalokasikan waktu dengan banyaknya pasien setiap hari dengan cara membuat jadwal setiap harinya sehingga setiap harinya terjadwal kegiatannya, karena dipuskesmas sering kali tupoksinya tidak hanya satu sehingga dibutuhkan manajemen waktu yang tepat agar pekerjaan semua berjalan dengan efisien.

4. Biaya

Biaya menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau di masa depan bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara hari selasa tanggal 06 Mei 2025 dengan Ibu Citra Meiriza, SKM.,MKM selaku Kepala Tata Usaha menyatakan:

"Alhamdulillah, saya selalu berusaha untuk menggunakan biaya dengan efektif dan efisien dalam menjalankan tugas saya. Saya juga menjaga sarana prasarana dengan baik, sehingga tidak perlu ada biaya tambahan untuk memperbaiki atau mengganti peralatan yang rusak".

Sedangkan menurut Ibu Desi Suci Lestari, A.Md.Kes selaku Manajemen Arsip menyatakan:

"Saya menggunakan biaya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Saya selalu berusaha untuk hemat dan tidak boros dalam menggunakan biaya, sehingga dapat menghemat biaya". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Elyu Harum, A.Md.Keb, SKM Muliati selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

"Saya sangat berhati-hati dalam menggunakan sarana prasarana kantor, seperti printer. Saya selalu memastikan bahwa printer digunakan dengan benar dan tidak rusak, sehingga tidak perlu ada biaya tambahan untuk memperbaikinya". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025)

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Zuairiah Oktavia, S.Kep selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

"Saya selalu menjaga sarana prasarana kantor dengan baik, sehingga dapat menghemat biaya. Saya juga berusaha untuk menggunakan biaya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan, sehingga tidak ada biaya tambahan yang tidak perlu". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Selanjutnya yang dikatakan Ibu Sherlyana, A.Md,RMIK selaku Pegawai Administrasi menyatakan:

"Saya mengakui bahwa pernah ada kesalahan dalam menggunakan sarana prasarana kantor, seperti printer yang rusak karena kesalahan saya. Namun, saya telah belajar dari kesalahan tersebut dan sekarang saya lebih berhati-hati dalam menggunakan sarana prasarana kantor, sehingga dapat menghemat biaya kantor". (Wawancara, Selasa 06 Mei 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu menjaga sarana prasarana puskesmas dengan baik, sehingga dapat menghemat biaya kantor.

Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk menganalisa dan mengevaluasi bagaimanakah Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian administrasi di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang sebagai berikut.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan wawancara di Puskesmas Sako Kota Palembang sebagai berikut.

A. Motivasi Kerja

Data tentang motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang,

dilihat dari beberapa indikator menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131).

Terdapat indikator yang dapat digunakan untuk menilai tentang motivasi kerja menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Pegawai Puskesmas Sako merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka melihat pengunjung atau pasien merasa nyaman dan puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan. Kepuasan kerja mereka tidak hanya tentang gaji atau tunjangan, tetapi juga tentang melihat dampak positif yang mereka berikan kepada masyarakat. Ketika pasien merasa puas dan nyaman, pegawai Puskesmas Sako merasa bahwa mereka telah melakukan pekerjaan yang baik.

Kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sako juga terlihat dari interaksi mereka dengan pasien yang hangat dan ramah. Mereka berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan membuat pasien merasa nyaman dan dihargai. Dengan demikian, pegawai Puskesmas Sako dapat merasa puas dan bangga dengan pekerjaan mereka, serta terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Sako.

Sejalan dengan pendapat Frederick Herzberg dalam Sutrisno, (2019:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Prestasi Yang di Raih

Prestasi yang diraih oleh suatu organisasi atau individu merupakan hasil dari upaya keras dan dedikasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai di Puskesmas Sako belum memiliki prestasi berupa penghargaan. Namun, setiap tahunnya Puskesmas Sako melakukan penilaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya penilaian kinerja pegawai, Puskesmas Sako dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Meskipun belum ada penghargaan yang diterima, Puskesmas Sako terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kinerja pegawainya.

Sejalan dengan pendapat Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131), prestasi kerja (achievement) merupakan salah satu faktor intrinsik yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam teori dua faktor Herzberg, prestasi kerja dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa puas ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

3. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju adalah kesempatan yang tersedia bagi individu atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan, kinerja, dan posisi mereka dalam mencapai tujuan. Puskesmas Sako memiliki beberapa peluang untuk kemajuan bagi pegawainya. Peluang-peluang tersebut antara lain adalah pelatihan dan pengembangan keterampilan, kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan, dan rotasi jabatan untuk meningkatkan pengalaman kerja. Peluang-peluang ini dapat dimanfaatkan oleh pegawai Puskesmas Sako untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka.

Dengan adanya peluang-peluang tersebut, pegawai Puskesmas Sako dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat. Peluang-peluang ini juga dapat membantu pegawai Puskesmas Sako meningkatkan karir dan mencapai tujuan profesional mereka.

Sejalan dengan pendapat Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) peluang untuk maju merupakan salah satu faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai.

4. Kemungkinan Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses meningkatkan kemampuan dan kinerja individu dalam mencapai tujuan karier yang diinginkan. Pegawai Puskesmas Sako memiliki beberapa kemungkinan pengembangan karier yang dapat mereka manfaatkan. Kemungkinan-kemungkinan tersebut antara lain adalah diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga dapat memiliki status kepegawaian yang lebih stabil dan terjamin. Dengan demikian, pegawai Puskesmas Sako dapat meningkatkan keamanan dan stabilitas karir mereka.

Kemungkinan pengembangan karier ini dapat membantu pegawai Puskesmas Sako meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar di Puskesmas Sako. Selain itu, status ASN atau PPPK juga dapat memberikan pegawai Puskesmas Sako kesempatan untuk mendapatkan tunjangan dan fasilitas lainnya yang lebih baik.

Sejalan dengan pendapat Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131), kemungkinan pengembangan karir mengacu pada proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban atau tugas yang harus dipenuhi oleh seseorang atau suatu organisasi dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Pegawai Puskesmas Sako sudah menunjukkan tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugasnya. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat, serta menjalankan program-program kesehatan yang telah ditetapkan. Pegawai Puskesmas Sako juga bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan dan keselamatan lingkungan kerja, serta mematuhi standar operasional yang berlaku.

Tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pegawai Puskesmas Sako antara lain adalah memberikan pelayanan kesehatan yang tepat waktu, menjaga kerahasiaan data pasien, serta memberikan edukasi kesehatan kepada masyarakat. Dengan menjalankan tanggung jawab ini, pegawai Puskesmas Sako dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Sako.

Sejalan dengan pendapat Ernawati (2018:35) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melakukan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara, dan Tuhan.

6. Pengakuan Orang Lain

Pengakuan orang lain dapat membantu meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan. Pegawai Puskesmas Sako tampaknya tidak terlalu membutuhkan pengakuan dari orang lain atas kerja keras mereka. Namun, sebenarnya pengakuan dari orang lain sangat penting untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan pengakuan yang tepat, pegawai dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Sayangnya, di Puskesmas Sako, pengakuan dari orang lain seperti atasan atau rekan kerja tampaknya tidak terlalu sering diberikan. Padahal, pengakuan ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan demikian, pengakuan dari orang lain dapat menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Sako.

B. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui sejauh mana pegawai telah mencapai target dan standar yang telah ditetapkan.

Adapun menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 antara lain:

1. Kuantitas

Puskesmas Sako merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang menyediakan berbagai pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan yang ada di Puskesmas Sako antara lain adalah pelayanan kesehatan dasar, seperti pemeriksaan kesehatan, pengobatan, dan imunisasi. Selain itu, Puskesmas Sako juga menyediakan pelayanan kesehatan lainnya, seperti pelayanan gizi, pelayanan kesehatan ibu dan anak, serta pelayanan kesehatan lingkungan.

Kuantitas pegawai di Puskesmas Sako cukup memadai untuk melayani kebutuhan masyarakat. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, bahkan saat jumlah pasien meningkat. Hal ini

terbukti dari tidak adanya pasien yang ditunda pelayanannya hingga keesokan harinya. Semua pasien yang datang untuk mendaftar berobat selalu dapat dilayani dan diselesaikan di hari yang sama.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Pasal 9 ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022 kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Puskesmas Sako memiliki kualitas atau mutu pelayanan kesehatan yang baik. Pegawai Puskesmas Sako telah menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Mereka telah menjalankan prosedur dan standar operasional yang berlaku, sehingga dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien.

Kualitas kerja pegawai administrasi Puskesmas Sako masih perlu ditingkatkan. Meskipun secara kuantitas pekerjaan mereka dapat terselesaikan, namun dari segi ketelitian masih sering ditemukan kesalahan, dalam pengisian data atau dokumen pasien yang berobat.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 9 ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022 mengatakan bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Waktu

Puskesmas Sako berusaha untuk memberikan pelayanan kesehatan yang efisien dan tidak bertele-tele. Pegawai Puskesmas Sako telah menjalankan prosedur dan standar operasional yang berlaku untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan dapat diberikan dengan cepat dan tepat waktu.

Puskesmas Sako berusaha untuk menjadi lebih efektif dan efisien dalam penggunaan waktu. Pegawai telah mengoptimalkan proses pelayanan kesehatan, sehingga pasien dapat menerima pelayanan yang mereka butuhkan dengan cepat dan tepat waktu. Mengalokasikan waktu dengan banyaknya pasien setiap hari dengan cara membuat jadwal setiap harinya sehingga setiap harinya terjadwal kegiatannya, karena di Puskesmas sering kali tupoksinya tidak hanya 1 sehingga dibutuhkan manajemen waktu yg tepat agar pekerjaan semua berjalan dgn efisien.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022 bahwa waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Biaya

Puskesmas Sako memiliki kebijakan biaya yang transparan dan jelas bagi masyarakat. Bagi pasien umum, biaya pelayanan kesehatan dapat dibayar menggunakan QRIS dengan nominal yang telah ditentukan, yaitu Rp 10.000. Pembayaran

menggunakan QRIS ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan biaya.

Pegawai Puskesmas Sako Kota Palembang selalu menjaga sarana prasarana kantor dengan baik, sehingga dapat menghemat biaya. Pegawai Puskesmas berusaha untuk menggunakan biaya sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan, sehingga tidak ada biaya tambahan yang tidak perlu.

Sesuai dengan Peraturan Menurut Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Pasal 9 Ayat (2) Nomor 6 Tahun 2022 bahwa biaya merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau dimasa depan bagi organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian administrasi di Puskesmas Sako Kecamatan Sako Kota Palembang belum maksimal. Hal ini dilihat dari motivasi pegawai walaupun kepuasan kerja, peluang untuk maju, kemungkinan pengembangan karir, dan tanggung jawab sudah baik, tetapi belum ada prestasi yang diraih oleh pegawai dan belum ada pengakuan dari rekan kerja dan atasan bahwa motivasi pegawai sudah maksimal. Motivasi pegawai tersebut berdampak pada kinerja pegawai juga belum meningkat secara maksimal. Meskipun secara kuantitas, waktu, dan biaya sudah tercapai dengan baik. Namun, secara kualitas masih ditemukan bahwa pegawai ada yang melakukan kesalahan dalam pengisian data dan dokumen pasien.

Saran

Sehubungan dengan pelaksanaan dan simpulan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis kemukakan adalah penulis menyarankan kepada pegawai Puskesmas Sako dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien dengan memberikan perhatian yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan pasien dan meningkatkan ketelitian dan kehati-hatian dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam mengelola data dan dokumen pasien, untuk menghindari kesalahan yang dapat berdampak pada kinerja dan reputasi. Serta, peneliti memberikan saran kepada Puskesmas Sako agar memberikan insentif atau penghargaan atas pekerjaan yang baik. Dengan hal ini dapat memberikan semangat atau motivasi kepada pegawai Puskesmas Sako.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L.2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan. Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Qiara Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

- Brotoharsojo & Wungu, Jiwo, 2003, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, M. S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi. Aksara, Jakarta
- Muchlas, Makmuri, 2008, *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua*, Penerbit Gadjah
- Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nirmalasari, & Melawati 2021. *Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya*.
- Pawesti, Ristia dan Wikansari. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap. Intensi Turnover Karyawan di Indonesia*. Jurnal Ecopsy. Vol. 3
- Silaen, N. R. et al. 2021 *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pe. Bandung: Widina Bhakti. Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama)
- Sofyandi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV. Alafabet
- Sukasih dan Sugiyanto 2017. *Pengaruh Struktur Good Corporate Governance dan Kinerja. Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(2)
- Supardi, dkk. 2023. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Satya Negara
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media. Jakarta
- Saydam. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Torang. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.

Dokumen-dokumen:

- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 Ayat 1