

SKRIPSI

**HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KINEJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA
KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019**



OLEH :

**Cut Arni Nazira
1407110086**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2019**

SKRIPSI

**HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA
KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019**

Skripsi ini diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

OLEH:

Cut Arni Nazira
1407110086

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah lulus ujian skripsi pada hari Rabu, 7 Agustus 2019

Banda Aceh, Agustus 2019

Pembimbing I



(Suzanna Hassan Basri, MHRM)

Pembimbing II



(Surna Lastris, SE, M.Si)

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
DEKAN,**



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D)

NIP: 19710703 199503 1 00 1

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi Ini Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, Agustus 2019

TANDA TANGAN

Ketua : Suzanna Hasan Basri, MHRM



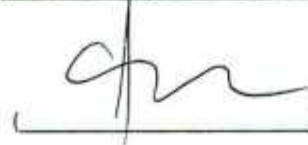
Penguji I : Surna Lastri, SE, M.Si



Penguji II : Fahrissal Akbar SKM, MPH



Penguji III : Farida Hanum, S.Si, M.Si



**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

DEKAN



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D)

NIP: 19710703 199503 1 00 1

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT dimana dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019”** tidak lupa pula salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang Islamiah.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM-Unmuha) dan secara khusus penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu **Suzana Hasan Basri, MHRM** selaku pembimbing I dan juga kepada Ibu **Surna Lastri, SE., M.Si** selaku pembimbing II, yang mana beliau berdua telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan mulai dari awal penulisan sampai selesainya skripsi ini. Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak **Dr. H. Muharrir Asy'ari, Lc. M.Ag** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak **Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, M.Sc.HPPF, DLSHTM, PhD** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Para dosen dan staf Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Kedua orang tua tercinta serta yang selalu memberikan semangat.
5. Semua teman-teman yang telah banyak membantu.

Akhirnya pada semua pihak secara langsung ataupun tidak langsung yang telah membantu sampai terselesainya skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan kepada penulis, Amin...

Banda Aceh, Agustus 2019

(CUT ARNI NAZIRA)

DAFTAR ISI

JUDUL DALAM	
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN	iii
BIODATA PENULIS	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Petugas Kesehatan	8
2.1.1 Pengertian Petugas Kesehatan	8
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Kesehatan.....	13
2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Kesehatan ...	17
2.3.1 Pelatihan	17
2.3.2 Motivasi Kerja	23
2.3.3 Lingkungan Kerja	24
2.3.4 Kepuasan kerja	26
2.3 Tinjauan Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat	28
2.3.1 Pengertian Pusat Kesehatan Masyarakat	28
2.3.2 Fungsi Puskesmas.....	29
2.3.3 Visi Puskesmas	32
2.3.4 Misi Puskesmas	33
2.4 Kerangka Teoritis	35
BAB III KERANGKA KONSEP	
3.1 Konsep Pemikiran	36
3.2 Variabel Penelitian	36
3.3 Definisi Operasional.....	37
3.4 Pengukuran Variabel Penelitian	38
3.5 Hipotesis	39

BAB IV	KERANGKA KONSEP	
4.1	Jenis Penelitian	40
4.2	Populasi	40
4.3	Lokasi Penelitian	41
4.4	Jadwal Penelitian	41
4.5	Pengumpulan Data	41
4.6	Pengolahan Data	41
4.7	Analisis Data	42
BAB V	GAMBARAN UMUM	44
1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
1.1.1	Lokasi Puskesmas	44
1.1.2	Batas Wilayah	45
1.2	Demografi	45
1.2.1	Maksud dan Tujuan	46
1.2.2	Ruang Lingkup	46
1.2.3	Pembiayaan Kesehatan	47
BAB VI	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
6.1	Hasil Penelitian	49
6.2	Pembahasan	55
BAB VII	PENUTUP	61
7.1	Kesimpulan	61
7.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL	37
TABEL 5.1 PROPOSAL ANGGARAN PUSKESMAS PEUKA BADA TAHUN 2017.	47
TABEL 5.2 JENIS SARANA DAN PRASARANA DI PUSKESMAS PEUKAN BADA TAHUN 2017	48
TABEL 6.1 JENIS SARANA DAN PRASARANA DI PUSKESMAS PEUKAN BADA TAHUN 2017.....	49
TABEL 6.2 DISTRIBUSI PELATIHAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019.....	50
TABEL 6.3 DISTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019	50
TABEL 6.4 DISTRIBUSI KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019	51
TABEL 6.5 DISTRIBUSI KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019.....	51
TABEL 6.6 HUBUNGAN PELATIHAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019.....	52
TABEL 6.7 HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019	53
TABEL 6.8 HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019	54
TABEL 6.9 HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 KERANGKA TEORITIS	35
GAMBAR 3.1 KERANGKA KONSEP	36

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner

LAMPIRAN 2. Tabel Skor

LAMPIRAN 3 Master Tabel

LAMPIRAN 4 Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 5 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian

LAMPIRAN 6 Output Analisa Data

ABSTRAK

Nama : Cut Arini Nazira
NPM : 1407110086

“Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019.”
Xiv+ 60 halaman: 17 Tabel, 2 Gambar, 15 Lampiran

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 pasal 1 menyatakan pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif

Penelitian ini bersifat *deskriptif analitik* dengan desain *Cros Sectional* Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket dan observasi dan wawancara. Sampel sebanyak sampel sebanyak 34 orang. Penelitian pengumpulan data ini dilakukan mulai tanggal 4 Juli 2019. Lokasi penelitian di Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019.

Hasil Analisis Univariat menunjukkan Pelatihan (55,9%) dikategorikan Ada, Motivasi kerja (58,8%) dikategorikan Ada, Lingkungan kerja (64,7%) dikategorikan mendukung, kepuasan kerja (67,6%) dikategorikan puas, kinerja petugas kesehatan (61,8%) dikategorikan Baik. Analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan (P value 0,034). Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan (P value 0,001). Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan (P value 0,000). Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan (P value 0,001).

Pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan, Diharapkan kepada bidang kepegaiwaan puskesmas Peukan Bada untuk meningkatkan pelatihan dan motivasi bagi tenaga kesehatan

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja
Daftar Kepustakaan: 33 Buah (2004-2015)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Puskesmas merupakan sebuah institusi kesehatan masyarakat yang sangat bergantung pada kinerja dari para petugas kesehatan. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat instansi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja petugas kesehatan dianggap sebagai bagian terpenting oleh puskesmas karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuandan keterampilan semua sumber daya manusia (Wibowo, 2013).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 pasal 1 menyatakan pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permeskes, No. 75 Tahun 2014).

Puskesmas adalah ujung tombak pelayanan kesehatan untuk menunjang keberhasilan pembangunan kesehatan mempunyai peran cukup besar dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan yang sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Demikian pula di Puskesmas, kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen Puskesmas, karena pegawai Puskesmas merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Menurut Wibowo (2013) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang petugas kesehatan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Simanjuntak dan Calam (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu. Dari kedua penjelasan di atas, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahi oleh pihak pemimpin. Sehingga ketika seorang karyawan diberi tanggung jawab sebuah tugas oleh pemimpin, sudah menjadi kewajiban bagi karyawan tersebut untuk mengerjakannya agar memperoleh hasil kerja atau kinerja karyawan yang maksimal.

Pengaruh peningkatan kinerja petugas Puskesmas dapat diperoleh dari dalam diri petugas kesehatan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar petugas kesehatan bekerja. Kinerja petugas kesehatan dapat meningkat ketika bekerja apabila petugas kesehatan sudah memahami bagaimana petugas kesehatan harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap petugas kesehatan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar petugas kesehatan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja (Nuridha, 2017).

Faktor-faktor seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang didapatkan petugas kesehatan tentu akan mempengaruhi kinerja petugas kesehatan. Apabila pelatihan yang didapatkan sudah membantu petugas kesehatan untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan disertai dengan lingkungan kerja petugas kesehatan yang mendukung ketika petugas kesehatan melakukan pekerjaannya, petugas kesehatan akan merasa puas dengan pekerjaannya karena petugas kesehatan mampu menguasai pekerjaan tersebut dan melakukannya dengan baik dan benar.

Faktor lain yang dapat mendorong peningkatan petugas kesehatan adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Kemampuan dan kecakapan petugas kesehatan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada petugas kesehatan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif dari kepala puskesmas.

Sekalipun Puskesmas telah sukses menjadi media upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, namun masih saja terdapat keluhan akan kinerja petugas kesehatan. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan terlihat bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, selain itu pada saat pelayanan juga sering tidak tepat waktu, pasien dibiarkan menunggu lama, disamping itu karyawan di

Puskesmas Peukan Bada tidak berada di tempat pada saat pelayanan atau mendekati siang, sehingga pasien terpaksa kembali lagi besok. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Aziz (2016) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang. Bila kinerja dari puskesmas tidak baik, maka hasil yang didapat juga tidak memuaskan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Puskesmas Peukan Bada mengemukakan bahwa mereka jarang melakukan pelatihan atau mengikuti pelatihan dikarenakan tidak diberi kesempatan untuk ikut pelatihan.

Berdasarkan paparan-paparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019”.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja petugas kesehatan sangat penting untuk ditingkatkan mengingat bahwa pelayanan kesehatan kepada masyarakat sangat penting, karena hal ini adalah bagian dari pekerjaan seorang petugas kesehatan untuk menyelamatkan manusia dari segala penyakit yang dideritanya. Namun puskesmas tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik, hal ini dikarenakan oleh keterbatasan dari puskesmas. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas arah penulisan dan menghindari luasnya permasalahan yang timbul maka, penulis membatasi pada aspek, pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan umum

Adapun tujuan umum penelitian ini adalah bagaimanakah hubungan Pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

1.4.2 Tujuan khusus

1. Untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dengan kinerja karyawan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja dengan kinerja karyawan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.2 Bagi peneliti

Mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari di perguruan tinggi serta membandingkan teori-teori yang telah dipelajari dengan kenyataan di lapangan.

1.5.2 Bagi Institusi Pendidikan

Masukan bagi institusi FKM khususnya mengenai hubungan Pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan.

1.5.3 Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, sehingga petugas kesehatan merasa puas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Petugas Kesehatan

2.1.1 Pengertian Kinerja Petugas Kesehatan

Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja petugas Kesehatan (*job performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Maulizar: 2012). Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Rivai dan Sagala (2011) menyatakan “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya”.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional produser, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam kantor. Wibowo (2012) menyatakan, “kinerja merupakan *out come* yang dipandang dari sudut proses maupun hasil pekerjaan”. Dengan kata lain kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun juga menyangkut bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Kinerja Petugas Kesehatan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam kantor seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Standar kinerja adalah tolok ukur minimal kinerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya, artinya jika prestasi kinerja pegawai dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima dan dikategorikan buruk atau sangat buruk (Ayun, 2011). Tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja karyawan karena pendidikan yang rendah

menyebabkan karyawan sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin efisien karyawan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2010).

Berdasarkan pengertian di atas kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.2 Penilaian Kinerja Petugas Kesehatan

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.857 Tahun 2009 untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja Petugas Kesehatan adalah sebagai berikut:

a. Input

Aspek-aspek penilaian kinerja yang disepakati dan ditetapkan bersama untuk dinilai. Untuk mencermati input sehingga tercipta persepsi yang sama maka perlu diperhatikan ruang lingkup penilaian kinerja seperti

1. *What* : Aspek dalam penilaian kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Rowosari meliputi dua aspek yakni aspek Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan aspek Perilaku Pegawai. Penilaian atas SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masingmasing unit kerja. Penilaian Perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

2. *Why* : Menurut Syafarudin Alwi (2001) secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai sesuatu yang bersifat evaluation dan development. Tujuan Puskesmas Peukan Bada melaksanakan Penilaian Kinerja adalah :
 - a. *development* : mengetahui capaian kerja pegawai, orientasi pelayanan, pertimbangan perbaikan.
 - b. *evaluation*: saran pengambilan keputusan kepegawaian seperti tambahan insentif, pelatihan, serta hukuman berupa pemotongan insentif bagi pegawai yg kurang mencapai target 65%
3. *When* : Waktu pelaksanaan penilaian menurut Malayu (2003) dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu secara formal dan informal.
4. *Who* : Bagi pegawai fungsional yang menilai adalah Kepala Puskesmas Peukan Bada, sedangkan staff Tata Usaha yang dinilai adalah Kepala Sub-bagian Tata Usaha.
5. *Where* : Secara umum penilaian kinerja pegawai dilakukan ditempat kerja, meskipun demikian penilaian kinerja dapat juga dilaksanakan di luar tempat kerja yang dapat ditentukan bersama antara yang dinilai dan penilai. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Peukan Bada dilakukan di tempat kerja dan pada saat jam kerja (*on the job evaluation*).
6. *How* : Pada umumnya menurut Malayu (2003) metode penilaian kinerja dibedakan menjadi dua yakni, metode modern dan metode tradisional. Penilaian Kinerja Pegawai yang dilaksanakan oleh Puskesmas Rowosari menggunakan metode modern yaitu *Management by Objective* (MBO) dengan sasaran berbeda tiap pegawai sesuai dengan jabatan dan fungsi masing-masing.

Menurut Gomes (2003) dilihat dari titik acuan penilaiannya, terdapat tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda, yaitu: penilaian kinerja berdasarkan hasil, penilaian

kinerja berdasarkan perilaku, serta penilaian kinerja berdasarkan judgment (pertimbangan-pertimbangan tertentu).

b. Proses

Persyaratan penting bagi pelaksanaan penilaian kinerja yang berhasil apabila seluruh Petugas Kesehatan terlibat dengan aktif. Penilai dan yang dinilai perlu diberikan penjelasan lengkap tentang penilaian yang akan dilaksanakan. Proses dilihat dari penjasan singkat (*briefing*) serta pelatihan terkait dengan sistem penilaian kinerja pegawai.

c. Output

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan atau organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja pegawai. Apabila penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar, para Petugas Kesehatan, pimpinan, dan organisasi akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu, penilaian kinerja juga merupakan mekanisme yang baik untuk mengendalikan Petugas Kesehatan.

Hubungan antara penilaian kinerja dengan motivasi diutarakan oleh Samsudin (2007), tujuan penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staff untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Sejalan dengan hal tersebut, Rivai dan Basri (2005) mengungkapkan bahwa salah satu tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi kerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Kesehatan

Wirawan (dalam Wijonarko, 2014) mengatakan, kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai selain pendidikan, kemampuan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kantor harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok

menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mangkunegara (2001), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka 2) Motivasi 3) Dukungan yang diterima 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Hasibuan (2008), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Syuhadhak (1994) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

2.2.1 Pelatihan

Menurut Wayne (2008) pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan (Ivancevich, 2007).

Menurut Marwansyah (2003) pelatihan (*training*) meliputi aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya ini. Pelatihan adalah upaya organisasi yang terencana untuk membantu para karyawannya mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan, agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja (Siegel dan Lane, 1987). Pelatihan adalah proses membekali para karyawan dengan keterampilan khusus atau membantu mereka memperbaiki kelemahan/ kekurangan dalam kinerja mereka (Gomez, 2007).

Menurut Dessler (2015), pelatihan berarti memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan

juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang mana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan.

Menurut Dessler (2011) pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengetahui apa yang kita ingin lakukan dan bagaimana kita ingin mereka melakukannya. Pelatihan juga merupakan proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2012) pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Secara spesifik pelatihan itu merupakan upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu. Setiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh Rivai (2004) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan proses keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2004).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga memungkinkan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat organisasi.

1. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel

Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi Karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah hilangnya kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
2. Magang (*apprenticeship*)
3. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
5. Simulasi kerja (*job simulation*)

Program pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Hal ini didukung oleh penelitian Fernanda (2017) Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Puskesmas

Program pelatihan yang berhasil adalah program pelatihan yang disusun secara cermat dan sesuai rencana berdasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang

dan masa yang akan datang. Dalam upaya pengembangan formal yang teraplikasi dalam bentuk program pelatihan ini dilaksanakan oleh setiap perusahaan atau instansi mengacu pada peningkatan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai agar mampu menciptakan prestasi kerja yang baik dan mencapai hasil yang optimal.

Program pelatihan juga merupakan salah satu metode pengembangan yang paling efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, hal ini berarti semakin menyadari bahwa perusahaan atau instansi tidak dapat lepas dari lingkungannya yang selalu berubah setiap saat, sehingga untuk mempertahankan organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai menurut Chusway (1997), bahwa program pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan.

Teori ini diperkuat oleh pernyataan Leonardi (2005) sebagai kajian penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan, serta memastikan bahwa penurunan kinerja atau pun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.

Dengan demikian jelas bahwa program pelatihan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu dengan adanya program pelatihan diharapkan dapat menanggulangi penurunan kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kurang mampuan dalam memahami terhadap peralihan teknologi serta perubahan pengetahuan yang semakin ketat.

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa memiliki keterkaitan hubungan yang erat antara program pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini, menunjukkan bahwa apabila semakin baik dan sesuai rencana serta tujuan yang telah ditetapkan program pelatihan yang dilaksanakan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan mutu kinerja pegawai. Karena dengan program pelatihan tersebut para pegawai memperoleh pengetahuan dan keahlian, dan ini merupakan bentuk kontribusi bagi pegawai terhadap instansi dan begitu pula sebaliknya.

2.2.2 Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni “motif” yang berarti “menggerakkan”. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai Sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Motivasi juga merupakan dorongan/menggerakkan, sebagai suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu (Dwi, 2014).

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Puskesmas

Motivasi merupakan unsur yang paling penting dalam memacu karyawan agar berbuat lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gustin (2017) kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawai, apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukan, dan tidak bising, maka semua orang akan termotivasi untuk berkerja giat. Namun, kondisi kerja yang kacau balau, pengap, gelap dan bising, akan

menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas organisasi serta infisiensi.

Dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan diperlukan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut termotivasi. Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang ataupun sekelompok masyarakat agar mau berbuat dan bekerja sama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Purwanto (2000), dikutip dari Nursalam (2002) motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Ilyas, (2002) motivasi dapat dipandang sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen dan motivasi merupakan bagian integral dari bagian organisasi dalam menggerakkan dan mengarahkan personil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000, dikutip dari Nursalam, 2002). Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan staf untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja ada karena kebutuhan seseorang yang harus segera dipenuhi untuk segera beraktivitas dalam mencapai tujuan.

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah kombinasi antara kondisi fisik yang mencakup keadaan sumber daya alam seperti tanah, air, energi surya, mineral, serta flora dan fauna yang tumbuh di atas tanah maupun di dalam lautan, dengan kelembagaan yang meliputi ciptaan manusia seperti keputusan bagaimana menggunakan lingkungan fisik tersebut. Lingkungan di

Indonesia sering juga disebut "lingkungan hidup". Misalnya dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar kita, hidup dan kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari pengaruh lingkungan. Mempelajari lingkungan dalam kehidupan lebih banyak dipakai istilah lingkungan hidup. Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya.

Teori Konvergensi (Walgito, 2004) menyatakan bahwa lingkungan sekitar mempunyai peran yang penting dalam perkembangan individu. Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kenyataan yang banyak terjadi membenarkan teori ini. Seseorang yang tumbuh di lingkungan pedagang secara relatif akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk menjadi pedagang. Demikian pula individu lain yang tumbuh di lingkungan petani, nelayan, wirausaha, guru, dan sebagainya. Jiwa kewirausahaan juga bisa tumbuh dan berkembang karena pengaruh lingkungan fisik di sekitarnya. Indikator-indikator lingkungan menurut Slamet (2010) yaitu sebagai berikut: 1) Kondisi ekonomi keluarga, 2) Cara orang tua mendidik/perhatian orang tua, 3) Suasana rumah, 4) Relasi antar keluarga.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Puskesmas

Lingkungan kerja puskesmas merupakan lingkungan kerja general sebagai tempat kerja karyawan di puskesmas dimana masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat; untuk mewujudkan masyarakat yang mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu; untuk mewujudkan masyarakat yang

hidup dalam lingkungan sehat; untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (Aziz: 2016).

Faktor lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi peningkatan kinerja. Lingkungan yang mendukung, bersih, aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja dapat membantu mewujudkan pelaksanaan kerja dengan baik. Slamet Saksono (2004) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja yang baik dan strategis, aman dan nyaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran kerja pegawai. Oleh karena itu perlu lingkungan kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Oliver dalam Supranto (2001), mengemukakan kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan sangat merasakan kecewa. Bila kinerja sesuai dengan harapan, maka pelanggan akan sangat puas. Sedangkan bila kinerja melebihi harapan pelanggan akan sangat puas harapan pelanggan dapat dibentuk oleh pengalaman masa lampau, komentar dari kerabatnya serta janji dan informasi dari berbagai media. Pelanggan yang puas akan setia lebih lama, kurang sensitive terhadap harga dan memberi komentar yang baik tentang perusahaan tersebut.

menurut Setiawan dan Ghazali (2006) adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2010) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang dirasakan oleh seseorang terhadap hal yang diberikan kepadanya.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Puskesmas

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Karyawan puskesmas yang dengan merasa senang dalam melakukan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai untuk tidak serius dan mengevaluasi pekerjaan lain, serta keinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan. Dengan adanya kepuasan kerja dari karyawan, maka akan terdapat kinerja karyawan Puskesmas. Peningkatan kinerja karyawan Puskesmas, tidak terlepas dari kepuasan karyawan.

2.3 Pusat Kesehatan Masyarakat

2.3.3 Pengertian Pusat Kesehatan Masyarakat

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan

biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Pengelolaan puskesmas biasanya berada di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten dan Kota.

Puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan, serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu. Berikut adalah definisi puskesmas oleh para ahli sesuai dengan perkembangan dan tuntutan pelayanan kesehatan dewasa ini (Bambang, 2011).

Pelayanan publik atau pelayanan umum menurut keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kep.Menpan) No. 81/93 adalah segala bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah pusat/daerah, BUMN/BUMD, dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat dan atau peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Nurul Husna, 2013).

Pembangunan kesehatan masyarakat yang dilaksanakan atas dasar gotong royong dan swadaya dalam rangka menolong diri sendiri dalam memecahkan masalah untuk memenuhi kebutuhannya di bidang kesehatan dan di bidang lain yang berkaitan agar mampu mencapai kehidupan sejahtera (Syafuruddin, 2009).

2.3.4 Fungsi Puskesmas

Puskesmas memiliki wilayah kerja yang meliputi satu kecamatan atau sebagian dari kecamatan. Faktor kepadatan penduduk, luas daerah, keadaan geografi dan keadaan

infrastruktur lainnya merupakan bahan pertimbangan dalam menentukan wilayah kerja puskesmas. Untuk perluasan jangkauan pelayanan kesehatan maka puskesmas perlu ditunjang dengan unit pelayanan kesehatan yang lebih sederhana yang disebut puskesmas pembantu dan puskesmas keliling. Khusus untuk kota besar dengan jumlah penduduk satu juta jiwa atau lebih, wilayah kerja puskesmas dapat meliputi satu kelurahan. Puskesmas di ibukota kecamatan dengan jumlah penduduk 150.000 jiwa atau lebih, merupakan puskesmas Pembina yang berfungsi sebagai pusat rujukan bagi puskesmas kelurahan dan juga mempunyai fungsi koordinasi (Effendi, 2009).

Menurut Trihono (2005) ada lima fungsi pokok utama yang diemban puskesmas dalam melaksanakan pelayanan kesehatan (PKD) kepada seluruh target/ sasaran masyarakat di wilayah kerjanya, yakni sebagai berikut:

1. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan

- a. Berupaya menggerakkan lintas sektor dan dunia usaha di wilayah kerjanya agar menyelenggarakan pembangunan yang berwawasan kesehatan
- b. Aktif memantau dan melaporkan dampak kesehatan dari penyelenggaraan setiap program pembangunan di wilayah kerjanya (Mubarak, 2012).

2. Pusat pemberdayaan masyarakat

Berupaya agar perorangan, terutama pemuka masyarakat, keluarga, dan masyarakat memiliki perilaku berikut.

- a. Sadar, mau, dan mampu melayani diri sendiri serta masyarakat untuk hidup sehat.
- b. Berperan aktif dalam memperjuangkan kepentingan kesehatan, termasuk pembiayaan.
- c. Ikut menetapkan, menyelenggarakan, dan memantau pelaksanaan program kesehatan.

- d. Membina peran serta masyarakat, termasuk swasta, untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka menolong dirinya sendiri
 - e. Memberikan petunjuk kepada masyarakat tentang bagaimana menggali dan menggunakan sumber daya ada secara efektif dan efisien.
- 3. Pusat pelayanan kesehatan strata pertama, yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama (primer) secara menyeluruh terpadu dan berkesinambungan (kontinu) mencakup pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat
 - 4. Pelayanan kesehatan perorangan
 - 5. Pelayanan kesehatan masyarakat

Menurut Effendi (2009) ada beberapa proses dalam melaksanakan fungsi tersebut yaitu merangsang masyarakat termasuk swasta untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka menolong dirinya sendiri, memberikan petunjuk kepada masyarakat tentang bagaimana menggali dan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, memberikan bantuan yang bersifat bimbingan teknis materi dan rujukan medis maupun rujukan kesehatan kepada masyarakat dengan ketentuan bantuan tersebut tidak menimbulkan ketergantungan memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada masyarakat, bekerja sama dengan sektor-sektor yang bersangkutan dalam melaksanakan program puskesmas.

Puskesmas (Pusat kesehatan masyarakat) adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja, di mana memiliki fungsi sebagai berikut (Bambang: 2011).

- 1. Unit pelaksana teknis. Sebagai unit pelaksana teknis dinas kesehatan Kabupaten/kota (UPTD), puskesmas berperan menyelenggarakan sebagian dari tugas

teknis operasional dinas kesehatan kabupaten/kota dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama serta ujung tombak pembangunan kesehatan Indonesia.

2. Pembangunan kesehatan. Pembangunan kesehatan adalah penyelenggaraan upaya kesehatan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.
3. Penanggung jawab penyelenggaraan. Penanggung jawab utama upaya pembangunan kesehatan di wilayah kabupaten/kota adalah dinas kesehatan Kabupaten/kota, sedangkan puskesmas hanya bertanggung jawab sebagian upaya pembangunan kesehatan yang dibebankan oleh dinas kesehatan Kabupaten/Kota sesuai dengan kemampuannya.

Secara nasional, standar wilayah kerja puskesmas adalah satu kecamatan. Namun, apabila di satu kecamatan terdapat lebih dari satu puskesmas, maka tanggung jawab wilayah kerja dibagi antar puskesmas dengan memperhatikan keutuhan konsep wilayah (desa/kelurahan atau RW). Masing-masing puskesmas secara operasional bertanggung jawab langsung kepada dinas kesehatan kabupaten/Kota.

2.3.5 Visi Puskesmas

Berdasarkan PMK No. 39 Tahun 2016 pasal 6 dijelaskan bahwa Pelaksanaan Program Indonesia Sehat dengan visi:

1. melakukan pendataan kesehatan seluruh anggota keluarga;
2. membuat dan mengelola pangkalan data Puskesmas;
3. menganalisis, merumuskan intervensi masalah kesehatan, dan menyusun rencana Puskesmas;

4. melaksanakan kunjungan rumah dalam upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif;
5. melaksanakan pelayanan kesehatan (dalam dan luar gedung) melalui pendekatan siklus hidup; dan
6. melaksanakan Sistem Informasi dan Pelaporan Puskesmas

Keluarga sehat yang ingin dicapai mencakup empat indikator utama.

1. Lingkungan sehat
2. Perilaku sehat
3. Cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu.
4. Derajat kesehatan penduduk kecamatan.

Rumusan visi untuk masing-masing puskesmas harus mengacu pada visi pembangunan kesehatan puskesmas di atas, yakni terwujudnya kecamatan sehat sesuai dengan situasi atau kondisi masyarakat dan wilayah kecamatan melalui pembangunan pusat kesehatan antara lain:

1. Masyarakat hidup dalam lingkungan dan perilaku hidup sehat,
2. Memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata,
3. Memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di seluruh wilayah Republik Indonesia (Mubarak, 2012).

2.3.6 Misi Puskesmas

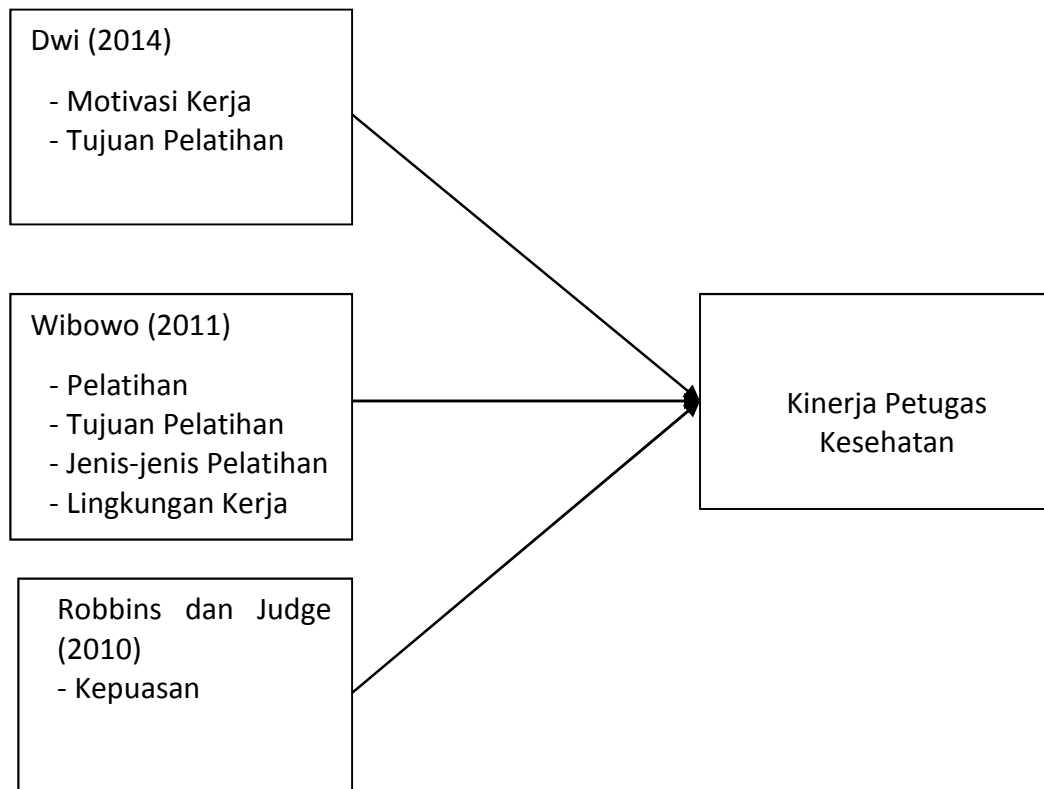
Misi pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas adalah mendukung tercapainya misi pembangunan kesehatan nasional. Misi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas akan selalu menggerakkan pembangunan sektor lain yang diselenggarakan di wilayah kerjanya agar memperhatikan aspek kesehatan, yakni pembangunan yang tidak menimbulkan dampak negative terhadap kesehatan, setidaknya terhadap lingkungan dan perilaku masyarakat.
2. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas akan selalu berupaya agar setiap keluarga dan masyarakat yang bertempat tinggal di wilayah kerjanya makin berdaya di bidang kesehatan melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan menuju kemandirian untuk hidup sehat.
3. Memelihara dan meningkatkan mutu pemerataan, dan keterjangkauan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan. Puskesmas akan selalu berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar dan memuaskan masyarakat, mengupayakan pemerataan pelayanan kesehatan, serta meningkatkan efisiensi pengelolaan dana sehingga dapat dijangkau oleh seluruh anggota masyarakat.

Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga, dan masyarakat beserta lingkungannya. Puskesmas akan selalu berupaya memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, dan masyarakat yang berkunjung atau bertempat tinggal di wilayah kerjanya tanpa diskriminasi. Upaya pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang dilakukan puskesmas menerapkan kemajuan pula aspek lingkungan dari yang bersangkutan.(Mubarak, 2012).

2.4 Kerangka pemikiran

Berdasarkan teoritis yang telah dikemukakan diatas maka dapat disusun kerangka teoritis terhadap kinerja petugas kesehatan Puskesmas peukan Bada Kabupaten Aceh Besar sebagai berikut:



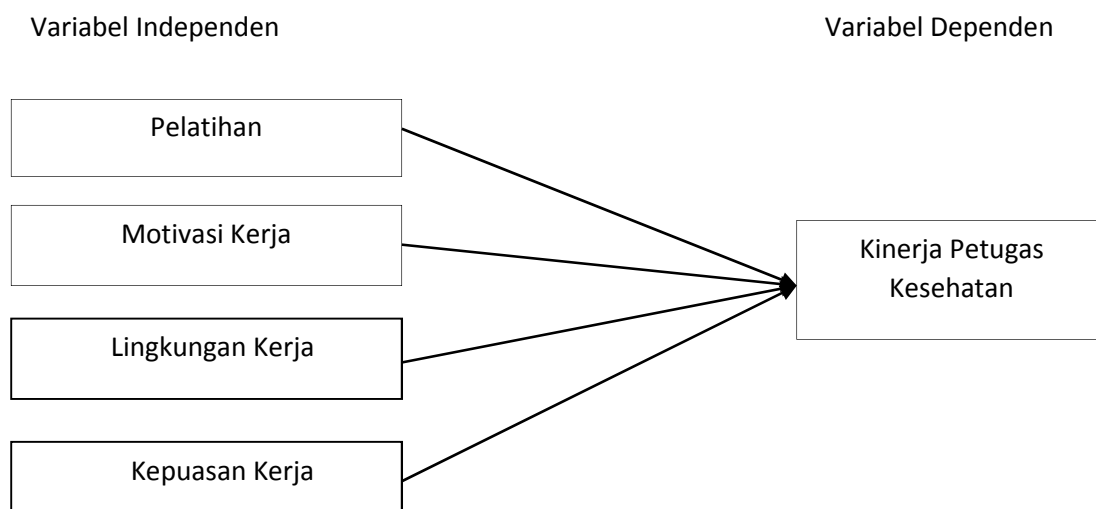
Gambar 2.1 Kerangka Teoretis

BAB III

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Hubungan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2018. Maka kerangka konsep pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan independen. Variabel dependen adalah Kinerja petugas kesehatan dan Variabel independen terdiri dari pelatihan motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Maka dapat dilihat pada tabel 3.1.

3.3 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
<i>Variabel Dependen</i>						
1	Kinerja petugas kesehatan	Upaya-upaya yang dilakukan oleh petugas puskesmas dalam melakukan tugasnya sebagai perawat dan dokter	Kuesioner	Chek List	- Baik - Tidak baik	ordinal
<i>Variabel Independen</i>						
1	Pelatihan	Aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini	Wawancara	Kuesioner	- Ada - Tidak ada	ordinal
2	Motivasi kerja	Pengerah/semangat kerja petugas kesehatan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam semua tugas-tugasnya	Wawancara	Kuesioner	- Ada - Tidak ada	ordinal
3	Lingkungan kerja	Petugas kesehatan ditempatkan seperti teman kerja, ruang kerja, kejelasan tugas dan lain-lain	Wawancara	Kuesioner	- Mendukung - Tidak mendukung	ordinal
4	Kepuasan kerja	Rasa puas seorang petugas kesehatan terhadap pekerjaan dan hasil kerja yang dilakukan karyawan itu sendiri karena sesuai dengan harapannya terhadap	Wawancara	Kuesioner	- Ya - Tidak	ordinal

		pekerjaan itu .				
--	--	-----------------	--	--	--	--

3.4 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini

1. Kinerja petugas puskesmas

- a. Baik : jika total skor jawaban responden $\geq$ Median
- b. Tidak baik : jika total skor jawaban responden $<$ Median

2. Pelatihan

- a. Ada : jika total skor jawaban responden $\geq$ Median
- b. Tidak ada : jika total skor jawaban responden $<$ Median

3. Motivasi

- c. Ada : jika total skor jawaban responden $\geq$ Median
- d. Tidak ada : jika total skor jawaban responden $<$ Median

4. Lingkungan Kerja

- a. Sangat mendukung : jika total skor jawaban responden $\geq$ Median
- b. Sangat tidak mendukung: jika total skor jawaban responden $<$ Median

5. Kepuasan Kerja ss

- a. Ya : jika total skor jawaban responden $\geq$ Median
- b. Tidak ada : jika total skor jawaban responden $<$ Median

3.5 Hipotesis

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif *analitik* dengan desain cross sectional yaitu pengumpulan data, baik untuk variabel sebab (*independent*) maupun akibat (*dependen*) dilakukan dengan cara simultan (dalam waktu yang bersamaan), yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

1.2 Populasi dan Sampel

1.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Peukan Bada yang berjumlah 34 orang (Data dari Puskesmas Pekan Bada Tahun 2018).

1.2.2 Sampel

Sampel adalah wakil dari keseluruhan populasi (*total sampling*), karena pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah semua petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada yang berjumlah 34 orang, dengan kriteria

- a. Bekerja sebagai petugas kesehatan
- b. Bersedia menjadi responden

- c. Memiliki keahlian sebagai petugas kesehatan
- d. Memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 bulan

1.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar

1.4 Jadwal penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2019 sekitar 2 minggu.

1.5 Pengumpulan data

Cara pengumpulan data yang penulis gunakan meliputi :

1.5.1 Data primer

Data yang diperoleh dari peninjauan langsung ke tempat penelitian melalui pengisian kuesioner dengan melakukan wawancara responden guna mengetahui kinerja petugas puskesmas.

4.5.1 Data Sekunder

Data yang diperoleh sebagai pendukung data utama yaitu melalui Dinas kesehatan dan kebersihanserta instansi-instansi terkait yang ada hubungannya dengan pengumpulan data pada penelitian ini.

4.6 Pengolahan data

Pengolahan data dilakukan dengan langkah - langkah sebagai berikut :

4.6.1 Editing

Kegiatan ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat diolah dengan baik dan menghadirkan informasi yang benar atau meneliti kembali kesalahan yang terjadi pada saat pengisian kuesioner, yaitu dengan memeriksa apakah semua pertanyaan

terjawab, dapat terbaca dan melihat apakah ada kesalahan yang dapat mengganggu dalam mengolah data berikut nya.

4.6.2 Coding

Kegiatan yang bertujuan untuk memberi tanda atau kode atas jawaban dari pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

4.6.2 Tabulating

Data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasikan kedalam bentuk tabel frekuensi, meliputi meliputi pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4.7 Analisis Data

1.7.1 Analisis Univariat

Analisis yang digunakan dengan menjabarkan secara deskriptif untuk melihat distribusi frekuensi variabel-variabel yang diteliti, variabel *dependen* dan variabel *independen* (Notoadmotjo, 2009).

1.7.2 Analisis Bivariat

Analisis yang dilakukan untuk melihat hubungan variabel *dependen* dengan variabel *independen* yaitu setiap variabel diolah dengan uji chi-square (Notoadmotjo, 2009). Pengujian data menggunakan SPSS, adapun formulanya adalah sebagai berikut

menggunakan formula : χ^2

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Keterangan :

χ^2 = Chi-square

O= Nilai pengamatan

E = Nilai yang diharapkan

Menurut Dahlan (2010), syarat uji *Chi-Square* minimal 80% nilai *expected* dari tiap-tiap sel harus lebih besar dari lima. Bila syarat uji *Chi-square* tidak terpenuhi, kita harus menggunakan uji alternatif, yaitu uji Fisher untuk tabel 2x2 dan uji Kolmogorov-Smirnov untuk tabel 2x (>2). Pada tabel selain 2x2 dan 2x (>2), kita dapat melakukan penyederhanaan tabel apabila secara teoritis penyederhanaan tersebut dapat dilakukan.

$\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ (Ada hubungan variabel independen dengan variabel dependen)

$\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ (Tidak ada hubungan variabel independen dengan variabel dependen)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 17 untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan ketentuan jika P value < 0,05 (H_0 ditolak) sehingga disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna.

2.2 Penyajian data

Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan narasi serta tabulasi silang dalam bentuk tabel univariat dan bivariat. Tabel univariat meliputi pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan tabel bivariat meliputi pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

5.1.1 Lokasi Puskesmas

Puskesmas Peukan Bada merupakan satu dari dua Puskesmas yang berada di Wilayah Kecamatan Peukan Bada, dengan luas wilayah 25 km². Puskesmas merupakan pusat pengembangan, pembinaan, dan pelayanan kesehatan masyarakat yang juga merupakan pos terdepan dalam pembangunan kesehatan masyarakat berfungsi melaksanakan tugas teknis dan administratif. Puskesmas adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok dan usaha kesehatan integrasi yang kegiatannya merupakan kegiatan lintas sektoral. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

Profil Puskesmas Peukan Bada disusun bertujuan untuk memberikan gambaran kepada pembaca, masyarakat atau relasi yang ingin mengetahui informasi secara lengkap mengenai Puskesmas Peukan Bada. Profil Puskesmas Peukan Bada adalah gambaran situasi kesehatan di Puskesmas Peukan Bada yang diterbitkan setahun sekali, dalam profil ini memuat berbagai data tentang kesehatan, yang meliputi data derajat kesehatan, yang meliputi data derajat kesehatan, upaya kesehatan dan sumber daya kesehatan. Profil kesehatan juga menyajikan data pendukung lain yang berhubungan dengan kesehatan seperti data demografi, kependudukan, data sosial ekonomi, data lingkungan dan data

lainnya. Data dianalisis dengan analisis sederhana dan ditampilkan dalam bentuk tabel dan grafik.

5.2.2 Batas Wilayah

Batas wilayah kerja Puskesmas Peukan Bada adalah :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan selat Malaka, wilayah kerja Puskesmas Pulo Aceh.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan wilayah Lhoknga.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan kota Banda Aceh dan wilayah kerja Puskesmas Darul Imarah
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Samudra Indonesia.

Kantor geografis Puskesmas Peukan Bada terdiri dari wilayah dataran dan persawahan. Secara Administratif wilayah kerja Puskesmas Peukan Bada Kecamatan Peukan Bada Terdiri dari 18 Desa, 4 mukim dan 60 dusun.

5.2 Demografi

Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Peukan Bada pada tahun 2017 sebanyak 8113 jiwa dengan jumlah laki-laki sebanyak 4400 jiwa. Perempuan 3713 jiwa, dengan rata-rata jiwa per rumah tangga 3,41. Kepadatan penduduk 326,87 jiwa per km². Desa dengan kepadatan penduduk tertinggi adalah desa Gampong Baro sebesar 1432 jiwa per km² sedangkan kepadatan penduduk terendah adalah desa Pulo Bunta sebesar 19 jiwa per km².

5.2.1 Maksud dan Tujuan

Profil puskesmas Peukan Bada disusun dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui gambaran umum wilayah kerja puskesmas Peukan Bada

2. Diperolehnya data/informasi tentang pencapaian pembangunan kesehatan yang meliputi: Derajat kesehatan, upaya kesehatan dan Sumber daya kesehatan.
3. Tersedianya alat untuk pemantauan dan evaluasi tahunan program-program kesehatan di Puskesmas Peukan Bana
4. Tersedianya wadah integrasi berbagai data yang telah dikumpulkan oleh berbagai pencatatan dan pelaporan yang ada di Puskesmas.

5.2.2 Ruang Lingkup

Data-data yang disajikan dalam profil ini mencakup beberapa hal, antara lain adalah:

1. Perkembangan wilayah, demografis dan sosial ekonomi.
2. Perkembangan derajat kesehatan masyarakat, meliputi angka kematian, angka kesakitan, dan status gizi.
3. Cakupan upaya kesehatan yang terdiri dari pelayanan kesehatan, akses dan mutu pelayanan kesehatan, perilaku hidup masyarakat dan kondisi lingkungan.
4. Perkembangan sumber daya kesehatan mencakup distribusi SDM, sarana dan prasarana.
5. Alokasi pembiayaan kesehatan

5.2.3 Pembiayaan Kesehatan

Alokasi anggaran kesehatan di Puskesmas Peukan Bada Tahun 2017 berjumlah 4.392.534.900 bersumber dari APBD Kabupaten, APBN yang dikelola oleh Dinas kesehatan.

Tabel 5.1 Proporsi Anggaran Puskesmas Peukan Bada Tahun 2017

NO	SUMBER ANGGARAN	JUMLAH
1	APBK/OP PKM (termasuk gaji PNS)	Rp 3.383.678.900
2	JKN	Rp 716.278.078

3	BOK	Rp 538.358.000
	JUMLAH	Rp 4.392.534.978

Sarana pelayanan kesehatan di wilayah kerja puskesmas Peukan Bada di tampilkan pada table berikut :

Tabel 5.2 Jenis Sarana dan Prasarana di Puskesmas Peukan Bada Tahun 2017

NO	Sarana Dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Puskesmas Induk	1	baik
2	Laboratorium Sederhana	1	Belum lengkap
3	Puskesmas Pembantu	4	Baik
4	Puskesmas	8	baik
5	Rumah Dinas Dokter	2	baik
6	Rumah Dinas Paramedis	2	Baik
7	Ambulance	2	baik
8	Sepeda Motor Dinas	8	Baik
9	Komputer/Leptop	9	baik

Sarana kesehatan berupa kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) di wilayah kerja Puskesmas Peukan Bada sudah terbentuk 4 desa siaga, dan 18 Posyandu dengan kriteria Mandiri 4, Purna 13, Madya 1.

5.2.4 Data Personil (SDM)

TABEL 5.3
DATA PERSONIL (SDM) DI WILAYAH PUSKESMAS PEUKAN BADA

No	Nama	Jumlah
1.	Dokter Umum	1 Orang
2.	Dokter Gigi	0 Orang
3.	Perawat gigi	2 Orang
4.	Bidan	13 Orang
5.	Perawat	11 orang
6.	Sanitasi	1 Orang
7.	Cleaning Service	1 Orang
8.	Sopir	1 Orang
9.	Farmasi	0 Orang
10.	T P G (Tenaga Penyuluh Gizi)	0 Orang
11.	Staf Administrasi (Operator Komputer)	0 Orang
12.	Pekarya	1 Orang
13.	Analisis	1 Orang

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan selama 11 hari yaitu mulai tanggal 4 s/d 15 Juli 2019, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

6.1.1 Analisis Univariat

Analisa univariat dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung distribusi frekuensi yang dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi dibawah ini:

6.1.1.1 Pelatihan

TABEL 6.1
DISTRIBUSI PELATIHAN DI PUSKESMAS PEUKAN BADA
KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019

No	Pelatihan	Frekuensi	Persen
1	Ada	19	55,9
2	Tidak ada	15	44,1
	Total	34	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Distribusi pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas peukan Bada Kabupaten Aceh besar Tahun 2019 diperoleh 19 (55,9%) responden yang menjawab tidak ada.

6.1.1.2 Motivasi

TABEL 6.2
DISTRIBUSI MOTIVASI KERJA DI PUSKESMAS
PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Motivasi	Frekuensi	Persen
1	Ada	20	58,8
2	Tidak Ada	14	41,2
	Total	34	100,0

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

Distribusi motivasi kinerja petugas kesehatan puskesmas peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019 diperoleh 20 (58,8%) responden yang menjawab ada memiliki motivasi kerja.

6.1.1.3 Lingkungan Kerja

TABEL 6.3
DISTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DI PUSKESMAS PEUKAN BADA
KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persen
1	Mendukung	22	64,7
2	Tidak mendukung	12	35,3
	Total	34	100,0

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

Distribusi lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh besar Tahun 2019 diperoleh 22 (64,7%) responden yang menjawab tidak mendukung.

6.1.1.4 Kepuasan Kerja

TABEL 6.4
DISTRIBUSI KEPUASAN KERJA DI PUSKESMAS PEUKAN BADA
KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Sikap	Frekuensi	Persen
1	Puas	23	67,6
2	Tidak Puas	11	32,4
	Total	34	100,0

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

Distribusi kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh besar Tahun 2019 diperoleh 23 (67,6%) responden yang menjawab puas.

6.1.1.5 Kinerja Petugas Kesehatan

TABEL 6.5
DISTRIBUSI KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS
PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Kinerja Petugas Kesehatan	Frekuensi	Persen
1	Baik	21	61,8
2	Tidak Baik	13	38,2
	Total	34	100,0

Sumber : Data Primer (diolah 2019)

Distribusi kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh besar Tahun 2019 diperoleh 21 (61,8%) responden yang menjawab baik.

6.1.2 Analisa Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui Hubungan Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019. Analisis bivariat dalam penelitian ini dilakukan dengan tabulasi silang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

6.1.2.1 Pelatihan

TABEL 6.6
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS
PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Pelatihan	Kinerja Petugas Kesehatan				Total		P Value (CI, 95%)
		Baik		Tidak Baik				
		f	%	f	%	f	%	
1	Ada	15	78,9	4	21,1	19	100	0,034
2	Tidak Ada	6	40,0	9	60,0	15	100	
	Jumlah	21		13		34		

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Dari tabel 6.6 di atas proporsi responden yang baik dengan kinerja petugas kesehatan 78,9% dengan pelatihan yang ada lebih besar dibandingkan dengan yang tidak ada sebesar 40%. Sedangkan proporsi responden yang tidak baik dengan kinerja petugas kesehatan 21,1% dengan pelatihan ada lebih kecil dibandingkan dengan yang tidak ada 60,0%. Hasil uji statistik menunjukkan P value 0,034 berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a di terima dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

6.1.2.2 Motivasi Kerja

TABEL 6.7
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS
PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Motivasi Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan				Total		P Value (CI, 95%)
		Baik		Tidak Baik				
		f	%	f	%	f	%	
1	Ada	17	85,0	3	15,0	20	100	0,001
2	Tidak Ada	4	28,6	10	71,4	14	100	
	Jumlah	21		13		34		

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Dari table 6.7 di atas menunjukkan bahwa proporsi responden yang baik dengan kinerja petugas kesehatan 85,0% memiliki motivasi kerja yang ada lebih besar dibandingkan dengan yang tidak ada 28,6%. Sedangkan proporsi responden yang tidak tidak baik dengan kinerja petugas kesehatan 15,0% memiliki motivasi kerja yang ada lebih kecil dibandingkan yang tidak ada 71,4%. Hasil uji statistik menunjukkan P value 0,001 berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a di terima dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

6.1.2.3 Lingkungan Kerja

TABEL 6.8
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN
PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Lingkungan Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan				Total		P Value (CI, 95%)
		Baik		Tidak Baik				
		f	%	f	%	f	%	
1	Mendukung	19	86,4	3	13,6	22	100	0,000
2	T. Mendukung	2	16,7	10	83,3	12	100	
	Jumlah	21		13		34		

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Dari table 6.8 di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi responden yang baik dengan kinerja petugas kesehatan 86,4% memiliki lingkungan kerja yang mendukung lebih besar dibandingkan dengan yang tidak mendukung sebesar 16,7%. Sebaliknya proporsi responden yang tidak baik dengan kinerja petugas kesehatan 13,6% memiliki lingkungan kerja yang mendukung lebih kecil dibandingkan dengan yang tidak mendukung 83,3%. Hasil uji statistik menunjukkan P value 0,000 berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a di terima dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

6.1.2.4 Kepuasan Kerja

TABEL 6.9
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS
PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR
TAHUN 2019

No	Kepuasan Kerja	Kinerja Petugas Kesehatan				Total		P Value (CI, 95%)
		Baik		Tidak Baik				
		f	%	f	%	f	%	
1	Puas	19	82,6	4	17,4	23	100	0,001
2	Tidak Puas	2	18,2	9	81,8	11	100	
	Jumlah	21		13		34		

Sumber : Data Primer (diolah, 2019)

Dari table 6.9 di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi responden yang baik dengan kinerja petugas kesehatan sebesar 82,6% memiliki kepuasan kerja yang puas lebih besar dibandingkan dengan yang tidak puas 18,2%. Sebaliknya proporsi responden yang tidak baik dengan kinerja petugas kesehatan sebesar 17,4% memiliki kepuasan kerja yang puas lebih kecil dibandingkan dengan yang tidak puas sebesar 81,8%. Hasil uji statistik menunjukkan P value 0,000 berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a di terima dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

6.2 Pembahasan

6.2.1 Hubungan pelatihan dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

Hasil uji statistik menunjukkan p Value 0,007 berarti hipotesis H_0 diterima dan H_a di tolak. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019.

Wibowo (2012) pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Secara spesifik pelatihan itu merupakan upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu. Setiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh Rivai.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Asnani tahun 2016 dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Penelitian yang dilakukan oleh Reinald Mumu tahun 2015 dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen PT. Hasjrat Multifinance Manado sebaiknya memperhatikan tentang Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan dalam perusahaan karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

6.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

Hasil uji statistik menunjukkan p value 0,001 berarti hipotesis H_a diterima dan H_o di tolak. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019.

Menurut Gustin (2017) kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawai, apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukan, dan tidak bising, maka semua orang akan termotivasi untuk berkerja giat. Namun, kondisi kerja yang kacau balau, pengap, gelap dan bising, akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas organisasi serta infisiensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Danie Sulistyaningrum tahun 2018 dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan RSUD Sukoharjo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Andi Rasma Ayu, Gunawan dan Harifuddin dari PPs STIE Amkop, Makassar pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”. Adapun hasil penelitian ini adalah Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

6.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

Hasil uji statistik menunjukkan p value 0,000 berarti hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019.

Teori Konvergensi (Walgito, 2004) menyatakan bahwa lingkungan sekitar mempunyai peranan yang penting dalam perkembangan individu. Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kenyataan yang banyak terjadi membenarkan teori ini. Seseorang yang tumbuh dilingkungan pedagang secara relatif akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk menjadi pedagang.

Faktor lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi peningkatan kinerja. Lingkungan yang mendukung, bersih, aman dan nyaman, serta lingkungan yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja dapat membantu mewujudkan pelaksanaan kerja dengan baik. Slamet Saksono (2004) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja yang baik dan strategis, aman dan nyaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran kerja pegawai. Oleh karena itu perlu lingkungan kerja yang mendukung terhadap pelaksanaan tugas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagaimana yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Danie Sulistyaningrum tahun 2018 dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan RSUD Sukoharjo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6.2.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019

Hasil uji statistik menunjukkan p value 0,001 berarti hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan

kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019.

Menurut Oliver dalam Supranto (2001), mengemukakan kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan sangat merasakan kecewa. Menurut Setiawan dan Ghozali (2006) adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

- 7.1.1 Ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019
- 7.1.2 Ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019
- 7.1.3 Ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019
- 7.1.4 Ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019

7.2 Saran

- 7.2.1 Dari hasil penelitian di peroleh pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan, Diharapkan kepada bidang kepegaiwaan puskesmas Peukan Bada untuk meningkatkan pelatihan dan motivasi bagi tenaga kesehatan.
- 7.2.2 Diharapkan kepada petugas kesehatan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pada saat pelayanan kepada pasien.
- 7.2.3 Diharapkan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, agar dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi*. Keunggulan Kompetitif. BPFE UGM, Yogyakarta, 2001.
- Aziz, Abdul, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. Multiplier – Vol. I No. 1 November 2016.
- Anggraheni, Juvita Dwi. *Peningkatan Kreativitas Belajar IPS Melalui Penerapan Strategi Pembelajaran Inkuiri*. Surakarta: FKIP UMS (Skripsi Tidak Diterbitkan), 2014.
- Bimo Walgito. *Pengantar psikologi Umum*. Jakarta: Penerbit Andi, 2004.
- Bambang, *Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif*. Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011.
- Carrel & Salinding, Rony, *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karanganyar*. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi, 2011.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks. 2010.
- Dwi Oktariani, *jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.8, NO. 2,. 61-71. Aida Vitayala S Hubeis, dan Dadang Sukandar. 2017.
- Efendi, *Manajemen Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : Salemba. Medika, 2009.
- Eko, Widodo Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: PustakaPelajar, 2015.
- Fernanda, *Etika Organisasi Pemerintah, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2017.
- Gustin, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016*. Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukit tinggi, Vol. 8 No. 1 Januari 2017.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset, 2003.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

- Leonardi, Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia, 2005.
- Ivancevich, J. M. et al, *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga, 2007.
- Ilyas, Kinerja : *Teori, Penilaian dan Penelitian*, edisi ketiga, Pusat Kajian Ekonomi, 2002.
- Marwansyah & Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Administari Negara Poltek Negeri Bandung, 2003.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. PenerbitGhalia Indonesia, Bogor, 2007.
- Maulizar, Musnadi, Yunus, *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 2012.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Monde, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Mubarak, *Promosi Kesehatan untuk Kebidanan*. Salemba Medika. Jakarta, 2012.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Nursalam, *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika, 2002.
- Nurul Husna, *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nuridha, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro, 2017.
- Oliver, Richard L. *A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions*. Journal of Marketing Research 17, 2001.
- Pasolong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA, 2007.
- Purwanto, *Instrument Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Rivai, VeithzaldanSagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, .2011.

Robbins, dan Judge, *“Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja .* Erlangga: Jakarta, 2010.

Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004,

Rony Salinding, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*, 2011.

Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2007.

Supranto, M.A.,APU, *Pengukuran Tingkat KepuasanPelangganUntuk. Menaikkan PangsaPasar (Cetakan Keempat)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2011

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama, 2010.

Supranto, M.A., APU, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk. Menaikkan Pangsa Pasar(Cetakan Keempat)*.Jakarta : PT. RinekaCipta, 2011.

Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia. 2004.

Slamet, *Belajar & faktor – faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: PT. Rineka, 2010.

Cipta.

Slamet & Saksono, *Banking Assests and Liability Management*, Ed. 3; Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004.

Syafrudin & Fratidhina, *Ilmu perilaku*. Mitra Cendikia; Yogyakarta, 2009.

Trihono, *Manajemen puskesmas berbasis paradigma sehat*. Jakarta : Agung Seto, 2005.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers, 2003.

Wayne Mondy, Jilid 1 Edisi 10, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2008.

Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015.

Walgito, *Teori, Metode dan Teknik Penelitian Sastra*. Yogyakarta: Pustaka, 2004.

BIODATA PENULIS

I. Identitas Penulis

Nama : Cut Arni Nazira
Tempat/tanggal lahir : Kuta Binje/27 Desember 1996
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Lam Isek Peukan Bada
Status : Belum Kawin
Nama orang tua
Ayah : Teuku Muhammad Yusuf (Alm)
Pekerjaan : -
Ibu : Nurlatifah
Pekerjaan : IRT
Alamat Orang Tua : Blang Pauh 2

II. Pendidikan yang ditempuh

1. Tahun 2002-2007 : SD NEGRI 2 KOTA BINJE
2. Tahun 2008-2010 : SMP NEGRI 1 JULOK
3. Tahun 2011-2014 : SMA NEGRI 1 BUKET SIRAJA
4. PERGURUAN TINGGI : Universitas Muhammadiyah Aceh

III. KARYA TULIS

“HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019”

Banda Aceh, Agustus 2019

Penulis

(Cut Arni Nazira)

DOKUMENTASI











MASTER TABEL

No.	Karakteristik Responden					Kinerja Petugas Kesehatan								Lingkungan Kerja								Pelatihan								Motivasi Kerja								Kepuasan Kerja							
	Usia	SP	P	Jenis Kelamin	P	1	2	3	4	5	T	K	1	2	3	4	5	T	K	1	2	3	4	5	T	K	1	2	3	4	5	T	K	1	2	3	4	5	T	K					
1	29	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	0	0	0	0	1	1	TB	0	1	1	1	1	4	M	1	1	1	1	1	5	A	0	0	0	1	1	2	TA	0	0	0	0	1	1	1	TP				
2	48	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	0	1	1	1	0	3	B	1	1	0	1	0	2	M	1	1	0	0	0	2	TA	1	0	0	1	1	3	A	1	0	1	0	1	3	P					
3	28	B. Kawin	Sarjana	Perempuan	<UMP	1	0	0	1	0	2	TB	0	1	0	1	1	3	M	1	1	0	0	0	2	TA	1	1	1	1	1	5	A	1	0	1	0	1	2	P					
4	29	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	1	0	0	1	0	2	TB	0	0	1	1	1	3	M	0	1	0	1	0	2	TA	1	1	0	1	0	3	A	0	1	1	1	1	4	P					
5	31	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	1	1	0	0	1	3	B	1	0	1	1	0	3	M	1	1	1	1	1	5	A	0	0	0	1	0	1	TA	1	0	1	1	0	3	P					
6	32	Kawin	Diploma	Perempuan	<UMP	0	1	0	0	1	2	TB	0	0	0	0	0	0	TM	1	0	0	0	1	2	TA	0	0	0	1	1	2	TA	0	0	1	1	0	2	TP					
7	38	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	0	0	0	0	0	0	TB	1	1	1	1	1	5	M	0	1	1	0	1	3	A	1	1	0	0	0	2	TA	0	0	1	1	1	3	P					
8	37	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	1	0	1	1	1	4	B	0	0	1	1	1	3	M	1	1	1	1	1	5	A	1	0	0	1	1	3	A	0	0	1	1	1	3	P					
9	26	B. Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	1	1	0	0	1	3	B	1	0	0	0	0	1	TM	1	1	0	0	0	2	TA	1	0	0	1	0	2	TA	0	0	1	1	1	3	P					
10	31	Kawin	Sarjana	Perempuan	<UMP	0	1	1	0	1	2	B	1	1	0	1	0	2	M	1	1	1	1	1	5	A	1	0	0	1	0	2	TA	0	0	1	1	1	3	TP					
11	36	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	0	0	1	1	1	3	B	1	0	0	0	0	1	TM	1	1	0	0	0	2	TA	1	0	0	0	1	2	TA	0	1	1	1	1	4	P					
12	41	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	1	0	1	0	1	3	B	0	1	1	1	0	3	M	1	1	0	1	1	4	A	1	1	0	1	1	4	A	0	1	0	0	0	1	TP					
13	26	Kawin	Sarjana	Perempuan	<UMP	0	1	1	1	1	4	B	1	0	0	0	1	2	TM	1	0	1	1	1	4	A	1	0	0	1	0	2	TA	0	1	1	1	0	3	P					
14	53	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	1	1	0	0	1	3	B	0	0	0	1	1	2	TM	1	1	0	0	0	2	TA	0	0	0	1	1	2	TA	1	0	0	0	1	2	TP					
15	27	B. Kawin	Diploma	Laki	<UMP	1	0	0	1	1	3	B	0	0	1	1	1	3	M	1	1	1	1	1	5	A	1	1	0	1	1	4	A	1	0	0	0	0	1	TP					
16	31	Kawin	Diploma	Laki	>UMP	1	1	1	1	1	5	B	0	1	1	0	0	2	TM	0	0	0	1	1	2	TA	1	1	1	1	1	5	A	1	1	1	1	1	5	P					
17	48	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	0	0	1	1	0	2	TB	0	0	0	1	1	2	TM	1	0	0	1	1	3	A	1	0	0	1	1	3	A	1	1	1	1	1	5	P					
18	49	Kawin	Diploma	Laki	>UMP	1	0	1	1	0	3	B	1	0	0	0	1	2	TM	1	0	0	1	0	2	TA	1	0	0	1	0	2	TA	0	0	1	1	1	3	P					
19	28	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	0	0	0	1	1	2	TB	0	0	1	1	0	2	TM	1	1	0	1	1	4	A	1	1	0	1	1	4	A	0	0	1	0	1	2	TP					
20	33	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	0	0	0	1	1	2	TB	1	1	0	1	1	4	M	1	0	0	1	1	3	A	1	1	0	0	0	2	TA	0	1	1	1	1	4	P					
21	35	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	1	1	0	1	0	3	B	0	0	1	1	1	3	M	1	1	0	0	0	2	TA	1	1	1	1	1	5	A	0	1	0	1	1	3	P					
22	27	B. Kawin	Diploma	Perempuan	<UMP	1	1	0	0	0	2	TB	1	0	0	0	1	2	TM	1	0	1	1	1	4	A	1	0	0	1	0	2	TA	0	0	1	0	1	2	TP					
23	48	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	0	0	1	1	1	3	B	1	0	1	1	0	3	M	1	1	0	0	0	2	TA	1	0	0	1	1	3	A	0	0	1	1	1	3	P					
24	32	Kawin	Sarjana	Laki	>UMP	0	0	0	1	0	1	TB	1	1	0	0	0	2	TM	1	0	0	1	0	2	TA	1	0	0	1	1	3	A	1	0	1	1	1	4	P					
25	30	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	0	0	1	1	1	3	B	1	1	1	1	1	4	M	1	1	0	1	1	4	A	1	1	0	1	1	4	A	1	0	1	1	1	4	P					
26	25	B. Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	1	0	1	1	1	4	B	0	0	1	1	1	3	M	1	1	0	1	1	4	A	1	1	0	1	1	4	A	1	1	0	0	0	2	TP					
27	26	B. Kawin	Sarjana	Perempuan	<UMP	1	0	0	1	1	3	B	0	1	0	1	1	3	M	1	1	0	0	0	2	TA	1	1	0	1	1	4	A	1	1	1	1	1	5	P					
28	42	Kawin	Sarjana	Perempuan	>UMP	0	1	1	1	0	3	B	1	0	0	0	1	1	M	1	1	0	1	0	3	A	1	1	0	1	1	4	A	1	0	1	1	1	4	P					
29	27	B. Kawin	Diploma	Perempuan	<UMP	0	1	1	1	1	4	B	1	1	1	0	1	4	M	1	1	0	1	1	4	A	1	0	0	1	1	3	A	1	1	1	1	1	5	P					
30	27	B. Kawin	Sarjana	Laki	<UMP	1	1	0	0	0	2	TB	0	1	0	1	1	3	M	1	0	0	0	1	2	TA	1	0	0	1	1	3	A	1	1	0	1	1	4	P					
31	35	Kawin	Sarjana	Laki	>UMP	0	0	1	0	1	2	TB	1	1	0	0	1	3	M	1	0	0	1	1	3	A	1	0	0	1	1	3	A	1	1	1	0	1	4	P					
32	28	Kawin	Diploma	Laki	>UMP	0	1	1	0	1	0	B	1	1	0	0	1	3	M	0	1	1	0	0	2	TA	1	0	0	1	0	2	TA	0	1	1	1	1	4	P					
33	31	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	0	1	1	1	0	3	B	0	0	1	1	0	2	TM	1	1	1	1	0	4	A	0	0	0	1	1	2	TA	0	0	0	1	0	1	TP					
34	31	Kawin	Diploma	Perempuan	>UMP	0	0	0	0	0	0	TB	0	1	1	1	0	3	M	1	1	1	1	1	5	A	0	0	1	1	1	3	A	0	1	0	0	1	2	TP					

Kinerja Petugas Kes
Baik = 21
Tidak Baik = 10

Lingkungan Kerja
Mendukung = 22
T. Mendukung = 9

Pelatihan
Ada = 19
Tidak ada = 10

Motivasi Kerja
Ada = 20
Tidak ada = 14

Kepuasan Kerja
Puas = 14
Tidak Puas = 20

No.	Demografi			Kinerja Petugas Kesehatan				
	U	PT	JK	1	2	3	4	5
1	24	SMA	P	0	0	0	0	1
2	28	SMA	P	0	1	1	1	0
3	23	SMA	P	1	0	0	1	0
4	26	PT	P	1	0	0	1	0
5	28	SD	P	1	1	0	0	1
6	32	SMA	P	0	1	0	0	1
7	41	SMP	P	0	0	0	0	0
8	30	PT	P	1	0	1	1	1
9	29	PT	P	1	1	0	0	1
10	25	SMA	P	0	1	1	0	0
11	27	PT	P	0	0	1	1	1
12	29	SMA	P	1	0	1	0	1
13	32	SMA	P	0	1	1	1	1
14	38	SMP	P	1	1	0	0	1
15	45	SD	P	1	0	0	1	1
16	27	SD	P	1	1	1	1	1
17	31	SD	P	0	0	1	1	0
18	48	SMP	P	1	0	1	1	0
19	41	SMA	P	0	0	0	1	1
20	26	PT	P	0	0	0	1	1
21	40	SD	P	1	1	0	0	0
22	42	SMA	P	1	1	0	0	0
23	30	SMA	P	0	0	1	1	1
24	41	SMA	P	0	0	0	1	0
25	39	SMP	P	0	0	1	1	1
26	35	PT	P	1	0	1	1	1
27	44	PT	P	0	0	0	1	1
28	25	SMP	P	0	1	1	1	0
29	33	PT	P	0	1	1	1	1
30	34	PT	P	1	1	0	0	0
31	31	PT	P	0	0	1	0	1
32	32	SMA	P	0	0	0	0	0
33	34	SMA	P	0	1	1	1	0
34	35	SMP	P	0	0	0	0	0

		Lingkungan Kerja						
T	K	1	2	3	4	5	T	K
1	TB	0	1	1	1	1	4	M
3	B	1	1	0	0	0	2	TM
2	TB	0	1	0	1	1	3	M
2	TB	0	0	1	1	1	3	M
3	B	0	0	1	1	0	2	TM
2	TB	0	0	0	0	0	0	TM
0	TB	1	1	1	1	1	5	M
4	B	0	0	1	1	1	3	M
3	B	1	0	0	0	0	1	TM
2	TB	1	1	0	0	0	2	TM
3	B	1	0	0	0	0	1	TM
3	B	0	1	1	1	0	3	M
4	B	1	0	0	0	1	2	TM
3	B	0	0	0	1	1	2	TM
3	B	0	0	1	1	1	3	M
5	B	0	1	1	0	0	2	TM
2	TB	0	0	0	1	1	2	TM
3	B	1	0	0	0	1	2	TM
2	TB	0	0	1	1	0	2	TM
2	TB	1	1	0	1	1	4	M
2	TB	0	0	1	1	0	2	TM
2	TB	1	0	0	0	1	2	TM
3	B	1	0	1	1	0	3	M
1	TB	1	1	0	0	0	2	TM
3	B	0	0	0	0	1	1	TM
4	B	0	0	1	1	0	2	TM
2	TB	0	0	0	1	1	2	TM
3	B	0	0	0	0	1	1	TM
4	B	1	1	1	0	1	4	M
2	TB	0	0	0	1	1	2	TM
2	TB	1	1	0	0	1	3	M
0	TB	1	1	0	0	1	3	M
3	B	0	0	1	1	0	2	TM
0	TB	0	1	1	1	0	3	M

Pelatihan								
1	2	3	4	5	T	K	1	2
1	1	1	1	1	5	A	0	0
1	1	0	0	0	2	TA	1	0
1	1	0	1	1	4	A	1	1
1	1	0	1	1	4	A	1	1
1	1	1	1	1	5	A	0	0
1	0	0	0	1	2	TA	0	0
1	1	1	0	1	4	A	1	1
1	1	1	1	1	5	A	1	0
1	1	0	0	0	2	TA	1	0
1	1	1	1	1	5	A	1	0
1	1	0	0	0	2	TA	1	0
1	1	0	1	1	4	A	1	1
1	0	1	1	1	4	A	1	0
1	1	0	0	0	2	TA	0	0
1	1	1	1	1	5	A	1	1
0	0	0	1	1	2	TA	1	1
1	0	0	1	1	3	A	1	0
1	0	0	1	1	3	A	1	0
1	1	0	1	1	4	A	1	1
1	0	0	1	1	3	A	1	1
1	1	0	0	0	2	TM	1	1
1	0	1	1	1	4	A	1	0
1	1	0	1	1	4	A	1	0
1	0	0	1	1	3	A	1	0
1	1	0	1	1	4	A	1	1
1	1	0	1	1	4	A	1	1
1	1	0	0	0	2	TA	1	1
1	1	0	1	1	4	A	1	1
1	1	0	1	1	4	A	1	0
1	0	0	0	1	2	TA	1	0
1	0	0	1	1	3	A	1	0
1	1	1	1	1	5	A	1	0
1	1	0	0	0	2	TA	0	0
1	1	1	1	1	5	A	0	0

Motivasi Kerja					Kepuasan Ker			
3	4	5	T	K	1	2	3	4
0	1	1	2	TA	0	0	0	0
0	1	1	3	A	0	0	1	0
1	1	1	5	A	0	0	1	0
0	1	0	3	A	0	1	1	1
0	1	0	1	TA	0	0	1	1
0	1	1	2	TA	0	0	1	1
0	0	0	2	TA	0	0	1	1
0	1	1	3	A	0	0	1	1
0	1	1	3	A	0	0	1	1
0	1	1	3	A	0	0	1	1
0	0	1	2	TA	0	1	1	1
0	1	1	4	A	0	1	0	0
0	1	0	2	TA	0	1	1	1
0	1	1	2	TA	1	0	0	0
0	1	1	4	A	1	0	0	0
1	1	1	5	A	1	1	1	1
0	1	1	3	A	1	1	1	1
0	1	1	3	A	0	0	1	1
0	1	1	4	A	0	0	1	0
0	1	1	4	A	0	1	1	1
1	1	1	5	A	0	1	0	1
0	1	0	2	TA	0	0	1	0
0	1	1	3	A	0	0	1	1
0	1	1	3	A	1	0	1	1
0	1	1	4	A	1	0	1	1
0	1	1	4	A	1	1	0	0
0	1	1	4	A	1	1	1	1
0	1	1	4	A	1	0	1	0
0	1	1	3	A	1	1	1	1
0	1	1	3	A	1	1	0	0
0	1	1	3	A	0	0	0	0
0	1	1	3	A	0	1	1	1
0	1	1	2	TA	0	1	0	0
1	1	1	3	A	0	1	1	1

ja		
5	T	K
1	1	TP
0	1	TP
1	2	TP
1	4	P
0	2	TP
0	2	TP
1	3	P
0	2	TP
0	2	TP
1	3	TP
1	4	P
0	1	TP
0	3	P
1	2	TP
0	1	TP
1	5	P
1	5	P
0	2	TP
1	2	TP
1	4	P
0	2	TP
1	2	TP
1	3	P
1	4	P
1	4	P
0	2	TP
1	5	P
0	2	TP
1	5	P
0	2	TP
1	1	TP
1	4	P
1	2	TP
1	4	P

INFORMASI KEPADA RESPONDEN (INFORMAN KONSEN)

Assalamualaikum Wr. Wb.,

Hubungan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019, atas nama peneliti; mahasiswa tingkat akhir pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Univ. Muhammadiyah Aceh bermaksud mengadakan penelitian hubungan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019.

Dengan penelitian ini diharapkan akan diketahui tentang hubungan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja petugas kesehatan puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar tahun 2019. Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan pihak terkait.

Keikutsertaan Bpk/Ibu/Sdr (i) dalam penelitian ini adalah secara sukarela dan menguntungkan semua pihak baik responden, peneliti, pelayan kesehatan dan masyarakat luas. Setelah anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan menandatangani pernyataan persetujuan responden, maka anda akan diwawancarai oleh kami sebagai peneliti.

Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dirahasiakan oleh tim peneliti dan tidak terbuka bagi masyarakat atau pihak lain tanpa persetujuan peneliti. Laporan yang akan dihasilkan dari penelitian ini tidak akan mencantumkan identitas penderita yang bersangkutan.

Demikian informasi kami sampaikan, terimakasih atas kesediaan anda menjadi responden.

Wassalamualaikaum Wr.Wb.,

**HUBUNGAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN PUSKESMAS PEUKAN BADA
KABUPATEN ACEH BESAR TAHUN 2019**

Petunjuk Pengisian

Pertanyaan terdiri dari dua bagian yaitu bagian A merupakan pertanyaan umum dan bagian B merupakan pertanyaan khusus.

A. Pertanyaan Umum

1. Usia :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Status Kawin : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
☐ Tidak Kawin
4. Pendidikan terakhir :
☐ Diploma
☐ Sarjana
☐ Pascasarjana
5. Masa Kerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun
☐ 11-15 ☐ 16-20
☐ > 20 tahun
6. Gaji Perbulan : <UMP
>UMP

B. Pertanyaan Khusus

Pertanyaan kuesioner ini mengenai hubungan pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan Puskesmas Peukan Bada Kabupaten Aceh Besar Tahun 2019. Berilah *Cheklis* (✓) pada jawaban yang menurut anda paling sesuai.

C. Pelatihan

No	Pernyataan	Ada	Tidak Ada
1	Karyawan Puskesmas Peukan Bada sering mengikuti pelatihan		
2	Dengan adanya pelatihan, maka kinerja karyawan Puskesmas Peukan Bada dapat meningkat		
3	Pelatihan adalah bekal dalam menjalankan tugas sebagai karyawan Puskesmas Peukan Bada		
4	Pelatihan dapat memberikan ilmu dalam menghadapi pasien kecelakaan berat		
5	Dengan adanya pelatihan maka dapat meningkatkan keterampilan karyawan Puskesmas Peukan Bada		

D. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ada	Tidak Ada
1	Karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja		
2	Atas, selalu memberikan motivasi kepada karyawan		
3	Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kesuksesan atas pekerjaan dapat terwujud		
4	Karyawan tidak hanya mendapatkan motivasi dari atasa, namun juga dari keluarga		
5	Karyawan dapat bekerja dengan baik, karena adanya motivasi dalam lingkungan kerja		

E. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mendukung	Tidak mendukung
1	Keluarga selalu mendukung saya untuk selalu bekerja lebih efektif		
2	Saya selalu didukung oleh anggota keluarga untuk mengutamakan pasien pada saat sedang bekerja		
3	Sesama karyawan di puskesmas Peukan Bada selalu mengingatkan demi kepentingan karyawan		
4	Relasian sesama karyawan sangat mendukung untuk meningkatkan kerja		
5	Atasan selalu kompak dengan saya dalam menjalankan tugas saya		

F. Kepuasan kinerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak Puas
1	Saya sangat puas terhadap kinerja yang dilakukannya		
2	Karyawan selalu berinovasi dalam menciptakan sesuatu yang baru		
3	Saya selalu bekerja penuh semangat dalam menghadapi pasien		
4	Saya sangat puas jika pasien yang ditangani cepat sembuh		
5	Saya sangat senang memberikan motivasi kepada pasien		

G. Kinerja Petugas Kesehatan

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Dalam mengerjakan setiap tugas saya selalu bertanggungjawab		
2	Saya di puskesmas Peukan Bada memiliki inovasi yang baik dalam bekerja		
3	Saya harus memiliki kecepatan dan metode dalam bekerja		
4	Saya di Puskesmas Peukan Bada sangat disiplin dan teliti		
5	Kerja sama yang baik antar setiap karyawan selalu di terapkan di Puskesmas Peukan Bada		

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, Agustus 2019

Pembimbing I



Suzanna Hassan Basri, MHRM)

Pembimbing II



(Surna Lastris, SE, M.Si)

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN,



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D)
NIP: 19710703 199503 1 00 1

LAMPIRAN II

TABEL SKOR

NO	VARIABEL YANG DI TELITI	NO URUT PERTANYAAN	BobotSkor		RENTANG
			A	B	
1	Kinerja Petugas Kesehatans	1	1	0	(R=0-31) $\frac{5 + 0}{2} = 2,5$ - Baik ≥ 3 - Tidak Baik < 3
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	1	0	
2	Pelatihan	1	1	0	(R=0-31) $\frac{5 + 0}{2} = 2,5$ - Ada ≥ 3 - Tidak Ada < 3
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	1	0	
3	Motivasi Kerja	1	1	0	(R=0-31) $\frac{5 + 0}{2} = 2,5$ - Ada ≥ 3 - Tidak ada < 3
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	1	0	
4	Lingkungan Kerja	1	1	0	(R=0-31) $\frac{5 + 0}{2} = 2,5$ - Mendukung ≥ 3 - Tidak Mendukung < 3
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	1	0	

5	Kepuasan kinerja	1	1	0	(R=0-31) $\frac{5 + 0}{2} = 2,5$ - Ya ≥ 3 - Tidak ada < 3
		2	1	0	
		3	1	0	
		4	1	0	
		5	1	0	