

**FAKTOR DETERMINAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN
DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA PADA PETUGAS KESEHATAN
DI PUSKESMAS PLUS PERBAUNGAN
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

*DETERMINANT FACTORS ASSOCIATED WITH
DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION OF OFFICERS
HEALTH AT PUSKESMAS PLUS PERBAUNGAN
SERDANG BEDAGAI DISTRICT*

Lely Masnita¹, Ahmad Hafizullah R², Novita Br Ginting³

Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam.
e-mail: lelymasnita@gmail.com
[Doi: 10.35451/jkg.v6i1.1884](https://doi.org/10.35451/jkg.v6i1.1884)

Abstrak

Permasalahan rendahnya cakupan pelayanan kesehatan di Puskesmas antara lain disebabkan oleh rendahnya kinerja pada tenaga kesehatan yang belum optimal. Hal ini disebabkan karena rendahnya motivasi dan kedisiplinan petugas kesehatan. Berdasarkan observasi awal terhadap beberapa petugas kesehatan di Puskesmas Plus Perbaungan ditemukan adanya permasalahan pada kedisiplinan serta motivasi kerja petugas kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan faktor determinan (tujuan dan kemampuan, sanksi hukuman, ketegasan, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab) dengan disiplin dan motivasi kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Plus Perbaungan. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah survei analitik memakai pendekatan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan sebanyak 78 orang dengan sampel menggunakan teknik total sampling sebanyak 78 orang. Metode pengumpulan data adalah data primer, data sekunder dan tersier. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *chi-square*. Dan yang akan terjadi dalam penelitian menunjukkan adanya terdapat hubungan antara tujuan dan kemampuan dengan nilai $p (0,000)$, sanksi hukuman $p (0,000)$, ketegasan $p (0,000)$ dan pengakuan $p (0,000)$ dengan disiplin dan motivasi kerja, sedangkan prestasi $p (0,683)$ dan tanggung jawab $p (0,577)$ tidak mempunyai hubungan dengan disiplin dan motivasi kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara tujuan dan kemampuan, sanksi hukuman, ketegasan dan pengakuan dengan disiplin dan motivasi, sedangkan prestasi dan tanggung jawab tidak ada hubungan dengan disiplin dan motivasi kerja pada petugas kesehatan.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Petugas Kesehatan, Puskesmas.

Abstract

The problem with the low coverage of health services at puskesmas is partly due to the low performance of health workers who are not yet optimal. This is due to low motivation and discipline of health workers. Based on initial observations of several health workers at the Plus Perbaungan Health Center, it was found that there were problems with the discipline and work motivation of health workers. The purpose of this study was to determine the relationship between the determinant factors (goals and abilities, sanctions, achievement, recognition and responsibility) with the discipline and work motivation of health workers at the Health Center Plus Perbaungan. The research design used in this research is an analytical survey using a cross sectional study approach. The population of this study was all 78 health workers with a sample using a total sampling technique of 78 people. Data collection methods are primary data, secondary and tertiary data. The data analysis used was univariate and bivariate analysis using the chi-square statistical test. And what will happen in the study shows that there is a relationship between goals and abilities with a p value (0.000), sanctions p (0.000), firmness p (0.000) and recognition p (0.000) with discipline and work motivation, while achievement p (0.683) and responsibility p (0.577) have no relationship with discipline and work motivation. The conclusion of this study is that there is a relationship between goals and abilities, punishment, firmness and recognition with discipline and motivation, while achievement and responsibility have no relationship with discipline and work motivation in health workers.

Keywords: *Discipline, Motivation, Health Officers, Community Health Centers.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah satu-satunya asal daya yg mempunyai nalar, perasaan, hasrat, keterampilan, pengetahuan, dorongan, rasio, selera dan niat. Seluruh potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi bisnis memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh kegiatan bisnisnya. Sumber daya manusia diklaim penting karena dapat mempengaruhi efektifitas serta efisiensi organisasi, karena pada dasarnya setiap lembaga yang baru muncul

mengharapkan adanya perkembangan pesat dalam bidang kegiatannya dan ingin menciptakan produktivitas yang tinggi dalam lingkup pekerjaannya. (Sutrisno, 2019).

Namun, banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, antara lain semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, fasilitas produksi, kesempatan kerja dan peluang keberhasilan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pemimpin bisnis harus memperhatikan semangat kerja. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2019), disiplin kerja juga

memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai. Tindakan disiplin untuk mendorong karyawan mematuhi berbagai standar dan kebijakan untuk mencegah penyalahgunaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong karyawan agar datang tepat waktu. Ketika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dilakukannya serta sesuai dengan norma organisasi, diharapkan produktivitas karyawan akan lebih meningkat.

Motivasi adalah sesuatu yang menggugah, memutus, dan menopang perilaku manusia untuk menumbuhkan keinginan bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal. Motivasi dalam manajemen ditujukan khusus kepada SDM pada umumnya dan bawahan pada khususnya.

Motivasi memunculkan pertanyaan bagaimana mengelola kekuasaan dan mewujudkan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo, 2017).

Hubungan interpersonal yang baik yang terjalin antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dengan bawahan dapat menciptakan iklim kerja yang baik sehingga karyawan termotivasi dan disiplin dalam bekerja (Hasibuan, 2019).

Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi setiap pegawai diharapkan bekerja keras dan penuh semangat guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi dimaksudkan untuk memberikan inspirasi, semangat dan semangat kepada pegawai agar terbentuk hubungan kerja yang baik antara pegawai dan manajer sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Akibat rendahnya motivasi kerja pegawai adalah kurangnya disiplin kerja, seperti B. Keterlambatan tiba di

tempat kerja, tidak bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaan, ketidakmampuan memenuhi jadwal kerja, dan lain-lain.

Menurut Departemen Kesehatan RI (2017), permasalahan terkait disiplin dan motivasi petugas kesehatan disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia di bidang pelayanan kesehatan. Rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk masih rendah. Sekitar 2.500 dokter baru dilatih setiap tahunnya, dengan rasio dokter/penduduk 1:5.000. Produksi perawat tahunan sekitar 40.000 perawat baru, dengan rasio populasi 1:285. Produksi bidan setiap tahunnya sekitar 600 perawat baru, dengan perbandingan jumlah penduduk 1:2.600. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini di Kabupaten Serdang Bedagai di Puskesmas Plus Perbaungan, organisasi yang beranjak pelayanan jasa kesehatan milik pemerintah. Puskesmas Plus Perbaungan adalah organisasi yang terstruktur serta menjadi unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Serdang Bedagai. Berdasarkan pada awal observasi dilakukan wawancara terhadap beberapa petugas kesehatan di Puskesmas Plus Perbaungan, dan ditemukan beberapa masalah mengenai kedisiplinan kerja petugas kesehatan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Faktor Determinan yang Berhubungan dengan Disiplin dan Motivasi Kerja pada Petugas Kesehatan di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Puskesmas Perbaungan Serdang Bedagai. Jenis penelitian mendalam ini merupakan penelitian analitik dengan menggunakan studi *cross-sectional*, karena pengamatan responden hanya

dilakukan satu kali saja, dengan variabel terikat dan variabel bebas yang diamati pada waktu bersamaan (Suharsaputra, 2018). Populasi dan sampel yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis Puskesmas Perbaungan Plus yang berjumlah 78 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode seperti observasi, angket, dan dokumentasi. Hipotesis tersebut kemudian digunakan dalam hasil penelitian ini dan diuji dengan menggunakan analisis data chi-square.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

PuskesmasPlus Perbaungan merupakan salah satu dari 20 Puskesmas yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai dengan luas wilayah kerja 5655 km². Selain itu, kepadatan penduduk juga menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam penelitian ini karena berguna sebagai acuan dalam mencapai pemerataan dan persebaran penduduk. Semakin tinggi kepadatan penduduk maka semakin banyak pula penduduk yang tinggal di wilayah tersebut. Rata-rata kepadatan penduduk dipuskesmas plus Perbaungan adalah 1.231,1 jiwa per km² pada tahun 2020 berdasarkan hasil estimasi, meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 1.227,1 jiwa per km².

Menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan dibagi menjadi beberapa kelompok dan subkelompok, yang meliputi: Staf medis, psikolog klinis, staf perawat, staf kebidanan, staf farmasi, petugas kesehatan masyarakat, petugas kesehatan lingkungan, staf gizi, fisioterapis, teknisi medis, staf teknik

biomedika, staf kesehatan tradisional dan lainnya.

Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Puskesmas Perbaungan Plus pada tahun 2023 sebanyak 78 orang yang terdiri dari 74 orang merupakan Tenaga Kesehatan (94,8%) dan 4 orang merupakan Tenaga Kesehatan Penolong/Asisten (5,2%). Persentase tenaga kesehatan tertinggi adalah bidan yaitu sebesar 55,26% dari total tenaga kesehatan di Puskesmas Plus Perbaungan.

3.2 Karakteristik Responden

Seluruh responden yang menjadi sample untuk penelitian ini adalah tenaga kesehatan dari Puskesmas Perbaungan Plus. Karakteristik responden yang mengikuti penelitian ini antara lain:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai

No.	Karakteristik	f	%
Umur			
1.	20-35 Tahun	31	39,7
2.	>35 Tahun	47	60,3
Jumlah		78	100
Jenis Kelamin			
1.	Perempuan	70	89,7
2.	Laki-Laki	8	10,3
Jumlah		78	100
Pendidikan			
1.	Dokter	10	12,8
2.	Dokter Gigi	3	3,8
3.	Perawat	10	12,8
4.	Bidan	42	53,8
5.	Kesehatan Masyarakat	4	5,1
6.	Kesehatan Lingkungan	2	2,6
7.	Farmasi	2	2,6
8.	Laboratorium Medik	3	3,8
9.	Perawat Gigi	2	2,6
Jumlah		78	100
Masa Kerja			
1.	< 6 Tahun	22	28,2
2.	≥ 6 Tahun	56	71,8
Jumlah		78	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 78 responden dimasukkan dalam karakteristik usia, 31 responden (39,7%) berusia antara 20 -35 tahun dan 47 responden (60,3%) berusia di atas 35 tahun. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, 70 responden (89,7%) adalah perempuan dan 8 responden (10,3%) adalah laki-laki. Dilihat dari segi pendidikan, mayoritas responden pernah mengikuti pelatihan kebidanan sebanyak 42 responden (53,8%). Selanjutnya adapun karakteristik masa kerja <6 sebanyak 22 responden (28,2%) dan sebanyak 56 responden (71,8%) bekerja \geq 6 tahun.

3.3 Hasil Analisis

3.3.1 Analisis Univariat

Analisis data secara univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel terikat dan bebas. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi (Sugiyono, 2016b).

• Tujuan dan Kemampuan

Dari 78 responden yang melaporkan tujuan dan kemampuannya dalam kategori "baik" sebanyak 39 responden (50,0%) dan yang melaporkan tujuan dan kemampuannya "buruk" sebanyak 39 responden (50,0%).

• Sanksi Hukuman

Dari 78 responden yang melaporkan hukuman sanksi tersebut dalam kategori "baik", sebanyak 35 responden (44,9%) dan yang menilai hukuman tersebut masuk dalam kategori "buruk" sebanyak 43 responden (55,1%).

• Prestasi

Dari 78 responden yang melaporkan hasil dengan kategori "baik" berjumlah 26 responden (33,3%) dan yang melaporkan hasil dengan kategori "buruk" sebanyak 52 responden (66,7%).

• Pengakuan dan Ketegasan

Di antara 78 responden yang melaporkan mengakui pengakuan dalam kategori "baik" ada 38 responden (48,7%) dan mereka yang mengakui pengakuan dalam kategori "buruk" 40 responden (51,3%).

• Tanggung Jawab, Disiplin dan Motivasi Kerja

Dari 78 responden, 31 responden (39,7%) mempunyai ciri disiplin dan motivasi kerja tinggi dan 47 responden (60,3%) mempunyai ciri disiplin dan motivasi kerja rendah.

3.3.2 Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil analisis terhadap 78 responden, terdapat 39 responden (50,0%) yang menyatakan bahwa tujuan dan keterampilan yang baik ditandai dengan kedisiplinan dan motivasi kerja yang kuat yaitu sebanyak 29 responden (37,2%). Dari 39 responden (50,0%) yang merasa cita-cita dan keterampilannya kurang baik, sebanyak 37 responden (47,4%) menunjukkan kurang disiplin dan rendahnya motivasi kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai X^2 hitung (36,189) > X^2 Tabel (3,841) atau p-value (0,000) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi petugas kesehatan di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan dari 78 responden, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan sanksi hukuman baik asalkan ada disiplin dan motivasi yang kuat dalam bekerja sebanyak 27 responden (34,6%). Dari 43 responden (55,1%) yang menganggap hukuman bersifat negatif, terdapat 39 responden (50,0%) yang memiliki disiplin rendah dan motivasi kerja rendah. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai X^2 hitung (34,302) > X^2 Tabel (3,841) atau p-value (0,000) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa sanksi hukuman

berhubungan dengan disiplin dan motivasi kerja.

Hubungan antara ketegasan, kedisiplinan dan motivasi di tempat kerja menunjukkan bahwa dari 78 responden, 38 (48,7%) menyatakan ketegasan baik dan 24 responden (30,8%) menyatakan kedisiplinan dan motivasi tinggi di tempat kerja. Sedangkan dari 40 responden (51,3%) yang berpendapat bahwa sikap asertif itu kurang baik, terdapat 33 responden (42,3%) yang ditandai dengan kurang disiplin dan rendahnya motivasi kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai X^2 hitung (15,110) > X^2 Tabel (3,841) atau p-value (0,000) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ketegasan berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi kerja pada tenaga kesehatan. Pada hubungan prestasi sebanyak 26 responden (33,3%) memiliki hubungan yang baik dengan hasil tersebut, dan sebanyak 9 responden (11,5%) menonjol, karena disiplin kerja dan motivasinya yang tinggi. Dari 52 responden (66,7%) yang menyatakan kinerjanya kurang baik, sebanyak 30 responden (38,5%) melaporkan kurang disiplin dan rendahnya motivasi kerja. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai X^2 hitung (0,167) < X^2 tabel (3,841) atau p-value (0,683) > α (0,05). Hal ini membuktikan bahwa prestasi tidak ada hubungannya dengan kedisiplinan dan motivasi para tenaga medis di Puskesmas Plus Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

Pengakuan yang baik sebanyak 38 responden (48,7%), dengan tetap menjaga kedisiplinan dan motivasi kerja yang kuat sebanyak 29 responden (37,2%). Dari 40 responden (51,3%) yang merasa pengakuannya kurang baik, 38 (48,7%) menunjukkan kurang disiplin dan rendahnya motivasi dalam bekerja. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai X^2 hitung (38,461) >

X^2 tabel (3,841) atau p-value (0,000) < α (0,05).

Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan tersebut berkaitan dengan kedisiplinan dan motivasi bekerja sama dengan petugas kesehatan di Puskesmas Perbaungan Plus Kabupaten Serdang Bedagai. Dan terakhir sebanyak 31 responden (39,7%), dimana orang diantaranya bercirikan disiplin dan motivasi kerja yang kuat yaitu 14 responden (17,9%). Sedangkan 47 responden (60,3%) yang berpendapat tanggung jawab buruk, terdapat 47 responden (60,3%) yang mempunyai disiplin rendah dan motivasi kerja rendah. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai X^2 hitung (0,311) α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab tidak ada hubungannya dengan disiplin dan motivasi profesional kesehatan.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan pemimpin yang kritis diperlukan untuk membentuk disiplin dan motivasi dalam bekerja, karena tindakan kritis akan membentuk kebiasaan para petugas kesehatan sedemikian rupa sehingga mampu mencapai tingkat disiplin dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang berani mengambil sikap yang tegas akan memberikan dampak besar bagi tenaga kesehatan dengan tetap menjaga kedisiplinan dan motivasi. Kemampuan dan keterampilan berperan dalam kinerja individu. Kemampuan diartikan sebagai: "suatu kualitas (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu secara mental atau fisik". Dengan demikian, kemampuan adalah suatu kualitas alami atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu (mental/fisik). Keterampilan seperti: "keterampilan terkait tugas". Jadi keterampilan adalah kompetensi yang

berkaitan dengan tugas atau pekerjaan. Misalnya keterampilan negosiasi, keterampilan komputer atau kemampuan mengkomunikasikan misi dan tujuan. Orang-orang yang memiliki keterampilan yang tepat dan kompeten untuk melakukan tugas-tugas mereka lebih mungkin untuk melakukan dengan baik (Silaen et al., 2021). Hasil penelitian ini mempunyai implikasi bagi Puskesmas khususnya pengobatan Puskesmas, karena penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan dan informasi yang jelas dan berkualitas kepada masyarakat sehingga pasien dengan kesehatannya lebih bahagia dalam pelayanan. layanan yang diberikan. Hal ini juga menjadi pedoman bagi tenaga kesehatan untuk mengetahui dan semakin sadar akan pentingnya kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja agar terhindar dari terjadinya permasalahan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pasien terhadap mutu pelayanan yang diberikan.

5. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa menemukan bahwa petugas kesehatan di Puskesmas Plus Perbaungan memiliki hubungan antara tujuan dan kemampuan, hukuman sanksi, ketegasan, dan pengakuan, dengan disiplin dan motivasi kerja. Sebaliknya, prestasi dan tanggung jawab tidak terhubung dengan disiplin dan motivasi kerja. Selain itu, Puskesmas Plus Perbaungan harus membuat kebijakan yang meningkatkan kedisiplinan dan motivasi petugas kesehatan, serta membangun lingkungan kerja yang lebih terpadu agar petugas kesehatan dapat memaksimalkan potensi mereka. Dan juga harus membuat kebijakan untuk meningkatkan kedisiplinan petugas kesehatan, seperti memberikan peringatan kepada petugas kesehatan jika mereka

terlambat atau tidak hadir serta memberikan pelayanan sarana dan prasarana yang layak agar tidak terjadi kendala ketika melakukan aktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Kesehatan RI. (2017). *Pembangunan Kesehatan di Indonesia, Prinsip Dasar, Kebijakan, Perencanaan dan Kajian Masa Depan*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2019). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2018). *Metode Penelitian* (2nd ed.). Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.