

# GAMBARAN KINERJA PENGELOLA PROGRAM ODGJ BERDASARKAN MOTIVASI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASAMAN BARAT TAHUN 2023

Tika Ramadanti<sup>1\*</sup>, Rita Gusmiati<sup>2</sup>, Agus Salim<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat  
Universitas Prima Nusantara Bukittinggi

\*Email Korespondensi: [tikaramadanti71@gmail.com](mailto:tikaramadanti71@gmail.com)

**Submitted:15-10-2023, Reviewer: 26-10-2023, Accepted: 03-11-2023**

## ABSTRACT

*Good and competent health human resources have superior performance and must be in order to be able to advance the agency in the various demands of society and the development of the times. Data from the Ministry of Health on the target activities of each program in the Department of Health West Bank in December 2021 the impact of poor performance of the staff is as much as 6 programmes of 12 existing programmes have not reached the target set, that is still low coverage of health care ODGJ target 983 realization 549 (55.8%). The purpose of this study is to analyze the performance of officials based on motivation of human resources of the district health department of Pasaman. The type of research carried out is qualitative descriptive with qualitative methods. There are three informants in this study. (Kepala Seksi ODGJ, Pemegang Program ODGJ dan Staff ODGJ). The results of this study show that staff performance is influenced by the motivation of human resources in the western district health service. Motivation is done in a variety of ways in order to improve the performance of employees and is influenced by the presence of rewards or appreciation or recognition given to employees who are able to improve their performance and can motivate other colleagues. The conclusion in this study is that motivation is one way to improve staff performance and performance is likely to increase when employees have gained motivation.*

**Keywords :** HR (Human Resources) , Motivation , Performance

## ABSTRAK

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang bermutu dan kompeten memiliki kinerja yang unggul karenanya mesti dipertahankan agar mampu memajukan instansi dalam berbagai macam permintaan masyarakat dan perkembangan zaman. Data dari Dinas Kesehatan terhadap target kegiatan masing-masing program di Dinas Kesehatan Pasaman Barat pada bulan desember 2021 dampak dari kinerja yang kurang baik dari pegawai adalah sebanyak 6 program dari 12 program yang ada belum mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu masih rendahnya cakupan pelayanan kesehatan ODGJ sasaran 983 realisasi 549 (55,8%). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Motivasi Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif dengan metode kualitatif. Informan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang (Kepala Seksi ODGJ, Pemegang Program ODGJ dan Staff ODGJ). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hasil kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi sumber daya manusia di dinas kesehatan kabupaten pasaman barat. Motivasi dilakukan dengan berbagai cara agar adanya peningkatan hasil kinerja pegawai dan dipertahankan dengan adanya reward atau apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang mampu

meningkatkan kinerjanya dan dapat memotivasi rekan kerja yang lain. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah motivasi salah satu cara dapat meningkatkan kinerja pegawai dan hasil kinerja cenderung akan meningkat ketika pegawai telah mendapatkan motivasi.

**Kata Kunci :** *SDM, Motivasi, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting yang tidak dapat lepas dari sebuah lembaga baik institut atau perusahaan. SDM juga merupakan daya penentu keberlanjutan perusahaan. Pada dasarnya, SDM merupakan orang yang dipekerjakan sebagai penggerak, teoretikus dan perencana agar tercapainya misi organisasi (Andelina, 2018). Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang bermutu dan kompeten memiliki kinerja yang unggul karenanya mesti dipertahankan agar mampu memajukan instansi dalam berbagai macam permintaan masyarakat dan perkembangan zaman (Jamaluddin, 2017)

Indonesia masih menghadapi permasalahan tenaga kesehatan baik dari segi jumlah, jenis kualitas dan distribusinya. Untuk berhasinya Universal Health Coverage (UHC) SDM kesehatan mutlak di perlukan. Organisasi Kesehatan Dunia/WHO menerangkan bahwa Indonesia dalam 57 negara yang mengalami krisis tenaga kesehatan, 80 % suksesnya pembangunan kesehatan ditentukan oleh SDMK. Kurangnya SDMK di Indonesia dimaknai sebagai kurangnya jumlah SDM kesehatan atau pengalokasian yang tidak merata (Hidayanti, 2019). Pegawai dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi/instansi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang pegawai penting untuk membuat lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya agar dapat

menciptakan kinerja yang lebih baik, kinerja yang baik akan mewujudkan visi dan misi sebuah instansi/organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan keahlian dan ketekunan<sup>4</sup>. Kinerja adalah capaian kerja yang berkaitan dengan tujuan program sebuah organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi, dan keputusan konsumen (Astuti, 2018).

Suatu penelitian yang dilakukan oleh (Multazamah et al., 2020) menemukan bahwa kualitas kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintah daerah di Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Satriawan et al, 2019) ada hubungan yang signifikan antara penempatan sdm terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan penelitian oleh (Nasution, 2018) mengemukakan bahwa kualitas kerja dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Hernawati, 2018) terdapat hasil yaitu efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemandirian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Seberang. Hasil penelitian oleh (Irawati & Carrollina, 2017) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan operator pada PTGiken Precision Indonesia.

Dalam sebuah penelitian mengatakan bahwa menempatkan seseorang sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan akan meningkatkan kualitas kerjanya<sup>5</sup>. Hal yang mungkin akan dapat mempengaruhi



kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut (Febrianti dalam Irawati & Carrollina, 2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Hal lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Selain kualitas, kuantitas kerja juga dapat berhubungan dengan kinerja pegawai. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan (Rosmaini, 2019).

Selain kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu juga dapat berhubungan dengan kinerja pegawai. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain (Astuti, 2018).

Selain beberapa faktor yang telah dijelaskan efektivitas bisa saja berhubungan dengan kinerja pegawai. Efektivitas merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang (Rosmaini, 2019). Selain itu kemandirian juga tidak kalah pentingnya, faktor ini juga mungkin akan berhubungan dengan kinerja pegawai. Kemandirian adalah sikap seorang pegawai yang bekerja secara mandiri dan menjalankan fungsi kerjanya dengan tidak menuntut dirinya untuk meminta bantuan orang lain (Astuti, 2018).

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan penulis mendapatkan data jam masuk kerja karyawan adalah pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB, kecuali hari jumat, diawali dengan apel pagi dimulai pada jam 7.30 WIB sampai selesai. apel pagi pada hari kamis tanggal 1 desember 2022 pukul 7.30 dari 100 orang karyawan masih ditemukan 7 orang yang tanpa keterangan dan 9 orang terlambat datang apel. Keadaan ini dapat diartikan bahwa sebanyak 16 orang (16 %) pegawai tidak disiplin datang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Keadaan di lapangan, kinerja pegawai masih rendah apalagi jika dilihat pada instansi pemerintah. Keadaan ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang berkeliaran di pertokoan, warung, cafe, bahkan di pasar tradisional pada saat jam kerja. Para pegawai tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat kerja pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga seringkali terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Data dari Dinas Kesehatan terhadap target kegiatan masing-masing program di Dinas Kesehatan Pasaman Barat pada bulan desember 2021 dampak dari kinerja yang kurang baik dari pegawai adalah sebanyak 6 program dari 12 program yang ada belum mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu masih rendahnya cakupan pelayanan kesehatan pada usia produktif sasaran 289.134 realisasi 52.600 (18,20%), pelayanan kesehatan bayi sasaran 10.174 realisasi 6.785 (66,7%), pelayanan kesehatan ODGJ sasaran 983 realisasi 549 (55,8%), pelayanan kesehatan usia lanjut sasaran 32.223 realisasi 3.720 (11,5%), pelayanan kesehatan bersalin oleh tenakes dan oleh tenakes di fasyankes sasaran 11.122 realisasi 7.997 (71,9%), pelayanan kesehatan asi eksklusif 7.246 realisasi



4.730 (65,31%) dan data tahun 2020 sebanyak 7 program yaitu pelayanan kesehatan pada usia lanjut sasaran 32.208 realisasi 15.972 (49,6%), pelayanan kesehatan pada usia produktif sasaran 282.911 realisasi 34.348 (12,1%), pelayanan kesehatan pada ODGJ sasaran 949 realisasi 464 (48,9%), pelayanan kesehatan pada penderita hipertensi sasaran 73.362 realisasi 2.437 (3,3%), pelayanan kesehatan bayi sasaran 10.500 realisasi 6.483 (61,7%), pelayanan kesehatan TBC sasaran 774 realisasi 147 (18,1%), pelayanan kesehatan diare sasaran 12.144 realisasi 4.056 (33,4%) (Dinkes Kabupaten Pasaman Barat, 2020).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari segi pencapaian tujuan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Hasil tersebut menunjukkan juga bahwa tingkat kinerja pegawai pada masing-masing program berbeda karena di bagian program yang lain mereka mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja pegawai Dinas Kesehatan dari segi ketaatan belum baik karena masih ditemukan 30% program yang belum mencapai target.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau ennterpretif, digunakan untuk meneliti pada konsi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, keunikan, mengkontruksi fenomena dan menemukan hipotesis.

Alasan penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif adalah penulis telah memiliki definisi yang jelas tentang subjek penelitian dalam menggali informasi yang dibutuhkan. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti. Pengumpulan data dengan teknik triangulasi adalah pengumpulan data yang menggunakan berbagai sumber dan berbagai teknik pengumpulan data secara simultan, sehingga dapat diperoleh data yang pasti. Focus penelitian yaitu mengetahui kinerja pengelola Program ODGJ berdasarkan motivasi di dinas kesehatan Kabupaten pasaman barat. Adapun tempat pelaksanaan penelitain yang dilakukan adalah di Dinas kesehatan Kabupaten Pasaman Barat. Sumber data adalah tempat diperolehnya data secara langsung melalui para karyawan/ pegawai maupun dokumen-dokumen tertentu.

Data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung kepada pemegang program ODGJ dan penyakit tidak menular di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang peneliti lakukan pada 3 informan terkait penelitian, maka pennulis dapat tuangkan kutipan wawancara dari ke 3 informan tersebut sebagai berikut :

### Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan ataupun kepentingan maupun tugas yang diberikan.

### Informan pertama mengatakan :

*“karena memotivasi dapat memberikan kekuatan untuk mendorong pegawai dalam mencapai tujuan, karena pada dasarnya*



saat mereka atau para pegawai memilih untuk bekerja berarti mereka memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Kita dapat mencegah agar tingkat motivasi kerja tersebut menurun atau bahkan hilang sama sekali. Motivasi Dapat dengan cara membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, membangun komunikasi yang baik dan menyenangkan, memberikan pelatihan untuk pengembangan diri. Dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Para pegawai akan merasa *passionate* dengan apa yang mereka kerjakan berkat adanya ketertarikan terhadap pekerjaan sehari-hari, pegawai bisa merasa lepas dari tugas secara keseluruhan sehingga mengurangi kualitas performanya. Bukan memberikan kinerja terbaik mereka hanya akan bekerja seadanya demi tidak dipecat. Pegawai pun menjadi cepat merasa puas dan tanpa sadar bekerja dengan menerapkan level di bawah kemampuan mereka, padahal sebenarnya mereka bisa melakukan lebih dari itu. Memberikan pujian untuk tugas yang tepat waktu penyelesaiannya dan diselesaikan dengan baik, walaupun terlihat kecil dengan memberi pujian dapat menjadi cara untuk menunjukkan bahwa intansi kagum dengan hasil kerja pegawai. Namun bentuk pujian yang diberikan tidak harus dengan kata-kata atau sertifikat, tapi bisa juga dengan sekedar menepuk pundak pegawai sambil mengacungkan jempol, dan cara lainnya dengan melengkapi pemenuhan kebutuhan, sarana dan prasarana dapat menunjang kenyamanan bekerja. Selain memberikan pujian dan perhatian juga baiknya memperhatikan hal yang menjadi penurunan kinerja dalam aspek lain seperti menerapkan konsekuensi bagi para pekerja yang melanggar aturan ataupun bermalas-malasan bekerja. Mengucapkan terimakasih dan pujian ini merupakan salah satu cara yang paling sederhana dan dapat memberikan tanda bahwa setiap hal

kecil yang pegawai kerjakan dihargai dan diakui. Dalam memberikan ucapan terimakasih selain dapat dilakukan secara langsung di hadapan pegawai itu sendiri, bisa juga dengan dilakukan melalui media social sehingga pegawai merasa bangga bahwa dirinya diapresiasi sedemikian rupa, serta memberikan kesempatan pengembangan karir, baik untuk kenaikan pangkat maupun untuk pelatihan atau pengembangan atau peningkatan keilmuan dan pengetahuan agar nantinya mereka dapat membangun karir sesuai dengan apa yang mereka capai”

#### **Informan kedua mengatakan :**

“karena dengan memberikan motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan motivasi begitu penting untuk yang ingin bertahan disuatu karir untuk mengembangkan karir bahkan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi tanpa motivasi tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Cara memotivasi dengan Memberikan kepercayaan kepada pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpendapat dan berinovasi dengan kreativitas. Kreativitas dan energy sangat dibutuhkan saat bekerja. Keduanyalah yang menjadi asupan wajib pegawai agar bisa terus menghasilkan inovasi yang lebih baik lagi. Apabila karyawan tidak memiliki motivasi mereka tidak akan mampu menawarkan ide- ide baru yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja. Tanpa sadar mereka juga membawa energy yang kurang positif ke lingkungan perusahaan. Akibatnya, produktivitas pun bisa menurun dan perkembangan bisnis tidak berjalan sesuai target.”

#### **Informasi ketiga mengatakan :**

“agar pegawai tetap senantiasa menyelesaikan tugas dengan baik.



*Motivasi dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal dan dapat membuat pegawai untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik dan juga dapat membantu pengembangan diri masing-masing. Memotivasi dengan cara Memberikan kepercayaan kepada pegawai, memberikan pelatihan untuk pengembangan diri. Dapat juga dengan melakukan outing karena pada dasarnya suasana pekerjaan yang dilakukan terus menerus dan dapat membuat bosan dengan adanya outing dapat melepaskan penat selama bekerja selain itu juga dapat meningkatkan semangat pegawai dan juga mengeratkan hubungan antar karyawan agar mereka dapat lebih kompak dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga dapat memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Salah satu metode atau cara untuk memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan memberikan kesempatan memimpin atau mengembangkan skillnya dalam memimpin, dapat diberikan kesempatan dalam lingkup yang lebih kecil, dengan begitu pegawai akan berusaha memberikan kinerjanya sebaik mungkin agar tercapainya keuntungan yang lebih efektif dan membangun motivasi kepada pegawai yang lainnya.”*

Hasil penelitian dari wawancara dengan ke-3 informan mengenai motivasi kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat adalah motivasi sangat dibutuhkan dalam penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam melakukan motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara mulai dari memberikan lingkungan kerja yang nyaman hingga motivasi dapat dilakukan juga dilingkungan antar pegawai.

Teori terkait Menurut Robbin (2002 : 55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Hasil penelitian Hendra Efhendy (2021), dengan judul penelitian pengaruh motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten murung raya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Hasil Kinerja**

Kinerja dapat juga diartikan sebagai bahan evaluasi yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan standar yang ditetapkan karena dengan kinerja tersebut dapat diketahui kemampuan pegawai dalam menjalankan maupun menyelesaikan tugasnya.

#### **Informan pertama mengatakan :**

*“Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi dan apresiasi. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara tujuan pribadi dan organisasi. Cara meningkatkan hasil kerja pegawai dengan Tetapkan target atau tujuan yang jelas, pengadaan sarana dan prasarana kantor serta memperlakukan sesuai kode etik yang berlaku. Serta berikan arahan yang jelas dengan bahasa yang mudah pegawai pahami. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, jika komunikasi terjalin dengan buruk maka tujuan atau pekerjaan sulit untuk diselesaikan. Dan mendorong pegawai untuk terus berinovasi dan memberikan penghargaan dan motivasi kepada pegawai. Jangan sampai membatasi ruang gerak para pegawai. Mengucapkan terimakasih dan pujian ini merupakan salah satu cara yang paling sederhana dan dapat memberikan tanda*



*bahwa setiap hal kecil yang pegawai kerjakan dihargai dan diakui. Dalam memberikan ucapan terimakasih selain dapat dilakukan secara langsung di hadapan pegawai itu sendiri, bisa juga dengan dilakukan melalui media social sehingga pegawai merasa bangga bahwa dirinya diapresiasi sedemikian rupa, serta memberikan kesempatan pengembangan karir, baik untuk kenaikan pangkat maupun untuk pelatihan atau pengembangan atau peningkatan keilmuan dan pengetahuan agar nantinya mereka dapat membangun karir sesuai dengan apa yang mereka capai”*

**Informan kedua mengatakan :**

*“apresiasi kepada para pegawai yang telah mampu meningkatkan kinerjanya dan bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lain untuk bisa berhasil juga karena dengan adanya persaingan yang sehat maka suasana kerja akan terasa lebih produktif. Dengan adanya penghargaan akan membuat pegawai merasa lebih dihargai atas kinerjanya. Mereka juga bisa mendapatkan pengakuan yang tepat maka ia pun akan merasa semakin percaya pada tempatnya bekerja. Memberi kebebasan kepada pegawai untuk berkreasi. Namun tetap diawasi dengan wajar sehingga ketika di evaluasi di dapatkan hasil yang baik dan juga dapat dengan recruitment dan pelatihan kantor. Dengan adanya evaluasi bisa mengetahui apa yang membuat produktivitas pegawai menurun. Kemudian bisa mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, sangat penting bagi semua instansi untuk menciptakan kultur yang baik seperti saling mendukung, professional dan tentunya ramah, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja lebih optimal dan merasa betah serta semangat kerja juga akan timbul dari kondisi lingkungan yang nyaman. Dan*

*memberikan penghargaan dan motivasi kepada pegawai. Apresiasi Dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, memberikan day-off atau memberikan satu hari istirahat atau cuti khusus apresiasi yang biasa disukai oleh pegawai, dengan memberikan hal tersebut dapat mengurangi peluang mereka merasa stress atau burnout serta pegawai dapat kembali ke tempat kerjanya dengan perasaan yang lebih tenang dan jernih kemudian bekerja secara lebih efektif dan produktif yang tinggi”*

**Informan ketiga mengatakan :**

*“pegawai yang mendapat penghargaan dapat mempengaruhi pegawai yang lain sehingga terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Jika tidak adanya penghargaan akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai akan menjadi tidak semangat dalam mencapai target perusahaan, pegawai yang kurang semangat dalam bekerja disebabkan kurangnya penghargaan. Salah satu cara dengan memberikan insentif berdasarkan prestasi yang diperoleh pegawai atau memberikan bonus karena hal tersebut merupakan salah satu yang disenangi oleh pegawai. Dengan demikian mereka akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai atau menyelesaikan tugas dengan baik. Menyesuaikan kemampuan pegawai dengan posisi kerja, tentu pegawai akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan jika mereka mampu dan tertarik pada bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak menguasai bidang pekerjaan tertentu akan merasa kesulitan. Atau bisa menyesuaikan karakter karyawan untuk posisi tertentu. Bisa dengan mengadakan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan pegawai. Selain mengucapkan terima kasih juga dapat menambahkan pujian atas kinerja yang telah pegawai berikan hal tersebut dapat membantu meningkatkan relasi dengan pegawai serta pegawai senang*



*karena pekerjaannya dihargai, selain pujian dengan memberikan feedback yang membangun juga dapat menjadi solusi lainnya. Ini akan memberikan gambaran bahwa pegawai merasa diperhatikan dengan baik.”*

Hasil penelitian dari wawancara mendalam yang telah peneliti lakukan dengan ke-3 informan. Jadi dari hasil wawancara, bahwa motivasi dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai untuk mempertahankan hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya reward ataupun apresiasi diberikan kepada pegawai yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Teori terkait Menurut (Robbins dalam Siagian & Lie, 2018) kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan izin tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan instansi, tidak melanggar hukum dan bersikap pantas secara etis dan moral. Menurut (Mangkunegara dalam Susanto, 2018) kinerja dapat juga diartikan sebagai bahan evaluasi yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan standar yang ditetapkan karena dengan kinerja tersebut dapat diketahui kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengetahuinya, perlu ditentukan kriteria pencapaian yang telah ditentukan bersama

Hasil penelitian Jasman Saripuddin Hasibuan (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## SIMPULAN

Sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam pelaksanaan program gertak ceting ini sudah memenuhi dari

perencanaan guna untuk kelangsungan program ini, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Puskesmas sudah memiliki sumber dana yang berasal dari BOK, DAU ataupun dana BLUD. Dengan adanya program inovasi ini bisa petugas kesehatan bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih detail dengan langsung turun door to door kerumah masyarakat yang belum mendapatkan pelayanan dan yang membutuhkan pelayanan.

Proses pelaksanaan program inovasi ini dilakukan petugas kesehatan tidak hanya memberikan pelayanan di puskesmas saja, tetapi juga di sekolah-sekolah, posyandu, door to door dan mengadakan pertemuan bersama masyarakat guna untuk memberikan informasi terkait dengan kesehatan. Dalam pelaksanaan kegiatan ini petugas kesehatan yang lebih aktif dalam memberikan pelayanan, lintas sektor seperti kelurahan/nagari/camat juga ikut berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan inovasi ini untuk membuat masyarakat sadar terhadap pentingnya kesehatan.

Perubahan sebelum dan setelah adanya inovasi ini mulai dari data stunting tahun sebelumnya dan sekarang sudah mengalami perubahan/penurunan yang signifikan, dimana tahun 2021 stunting sebesar 5.56% dan ditahun 2022 stunting sebesar 3.01%.

## REFERENSI

- Ahmad, R., El, Fikri, M., & Rahayu, R. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Manajemen Fakultas Sosial Sains*, 8(5), 55
- Andelina, V. (2018). Hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar. *Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan*, 121



- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pt Tirta Investama. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 22–36. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.02>
- Aini, D. N., & Puspitasari, W. (2016). *Hubungan Fungsi Kognitif Dengan Kualitas Hidup Pada Lansia Di Kelurahan Barusari Kecamatan Semarang Selatan*.
- Dinas Kesehatan Pasaman Barat, Profil tahun 2020 dan 2021. <https://bit.ly/ProfilKesehatanPasbar>
- Gustiawati, L. (2020). *Pengaruh Penempatan, Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Wilayah Kabupaten Kerinci*. 1–10. <https://doi.org/10.31219/osf.io/e7jph>
- Hidayanti, H. (2019). Pemerataan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Lamongan. *Cakrawala*, 12(2), 162–177. <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v12i2.272>
- Hidayat, T. R. (2020). Pengaruh penempatan dan Beban kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Penukal Kabupaten Pali. *Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*, 1–7.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Irvansyah. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru Pg Ps Madukismo Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 87.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Khoirunnisa, H. (2020). pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong. *Thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.*, 8–29.
- Kristinawati, D. (2019). Evaluasi dan upaya peningkatan kinerja pegawai di Unit pelaksana teknis Puskesmas Kendal Kabupaten Ngawi. *Manajemen*, 29.
- Menteri, P. R. K. (2019). *Berita Negara Republik Indonesia Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019*. 1335.
- Pratiwi, J. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 17. <http://www.ghbook.ir/index.php?name=و ن ط ی سان هر و ن ره نگ و ن>
- [www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENAN](http://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENAN&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&ch_khashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENAN)
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v>



[2i1.3366](#)

- Ristiani, D. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Tegal. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 155(9), 1–155.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gama*, 1–33.
- Widianti, R. F. et al. (2018). Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 185–198.

