

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KESEHATAN UPTD PSKESMAS GONDANG MOJOKERTO

Nadista Aliffia Putri¹, Daris Zunaida², Ainul Chanafi³

*Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jalan MT Haryono 193 Malang, 6514, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jalan MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: 22201092045@unisma.ac.id*

ABSTRAK

Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi optimalisasi kinerja, seperti aspek motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan fasilitas pendukung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja serta mengidentifikasi faktor dan perannya dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi terhadap tiga informan, yaitu perawat, bidan, dan petugas kepegawaian. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meliputi tujuan, kebutuhan, gaji, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, pengawasan, dan penghargaan berperan dalam meningkatkan semangat kerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang didukung pen-cahayaan, sirkulasi udara, keamanan, dan tingkat kebisingan yang memadai turut mendukung kenyamanan kerja. Faktor individu, seperti pengalaman, kedisiplinan, dan profesionalisme, serta faktor lingkungan organisasi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimal.

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The performance of healthcare workers is a crucial factor in determining the quality of health services at Community Health Centers. However, several obstacles still hinder performance optimization, such as issues related to work motivation, the work environment, and supporting facilities. This study aims to analyze factors regarding work motivation and the work environment, and to identify their roles in enhancing the performance of

healthcare workers at the Gondang Community Health Center (UPTD Puskesmas Gondang) in Mojokerto. A qualitative method with a descriptive approach was employed. Data were collected through semi-structured interviews, observation, and document review involving three informants: a nurse, a midwife, and a personnel staff member. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman interactive model, comprising data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that work motivation encompassing goals, needs, salary, job security, peer relationships, supervision, and recognition plays a role in boosting work morale. Furthermore, work environment conditions supported by adequate lighting, air circulation, security, and noise levels contribute to workplace comfort. Individual factors, such as experience, discipline, and professionalism, as well as organizational environmental factors, also contribute to improving healthcare worker performance. The study concludes that enhancing work motivation and fostering a conducive work environment are essential factors in achieving optimal health service delivery.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Performance, Healthcare Workers.*

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, puskesmas dituntut memberi pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas. Pencapaian tujuan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja berperan dalam mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat, produktivitas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga kesehatan menjadi perhatian penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kondisi yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, seperti peningkatan kualitas kinerja, serta perlunya peningkatan kenyamanan lingkungan kerja. Meskipun hubungan antarpegawai, sistem pengawasan, dan keamanan kerja telah berjalan dengan baik, masih diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto; dan (2) bagaimana faktor dan peran dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja tenaga kesehatan. Namun, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada

pengaruh antar variabel. Penelitian kualitatif yang mengkaji secara mendalam pengalaman tenaga kesehatan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, serta faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja di tingkat puskesmas masih relatif terbatas. Dengan demikian, terdapat research gap berupa perlunya kajian yang lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif untuk memahami kondisi nyata yang dialami tenaga kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja serta mengidentifikasi faktor dan perannya dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang pelayanan Kesehatan serta menjadi bahan masukan bagi UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto dalam merumuskan strategi meningkatkan motivasi kerja, perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong tenaga kesehatan bekerja secara optimal sehingga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Menurut Maslow (1954), motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan manusia yang tersusun dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa

aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dianalisis melalui indikator tujuan, kebutuhan, gaji, keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, pengawasan, dan penghargaan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan rasa aman, meningkatkan konsentrasi, mendukung produktivitas pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, kelembapan atau suhu udara, keamanan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan tenaga kesehatan sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Gibson et al. (2003) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja difokuskan pada faktor individu dan faktor lingkungan organisasi karena kedua faktor tersebut berkaitan erat dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja tenaga kesehatan. Semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan.

Kerangka Berfikir

Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi tenaga kesehatan untuk melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat, konsentrasi, serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang meliputi tujuan, kebutuhan, pembayaran (gaji), keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, pengawasan, dan penghargaan. Sementara itu, lingkungan kerja mengacu pada teori Sedarmayanti (2017), yang mencakup penerangan, kelembapan, keamanan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Kedua aspek tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan, sebagaimana dijelaskan oleh Gibson et al. (2003). Faktor individu meliputi kemampuan, kedisiplinan, pengalaman, dan tanggung jawab, sedangkan faktor lingkungan mencakup fasilitas kerja, komunikasi, serta dukungan organisasi. Berdasarkan hubungan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto sehingga

dapat menjadi dasar dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto. Objek penelitian adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga kesehatan, sedangkan subjek penelitian terdiri atas tiga informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu perawat, bidan, dan petugas kepegawaian. Ketiga informan dipilih karena memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan serta pengelolaan sumber daya manusia di puskesmas.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman dan pandangan informan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, serta faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja dan aktivitas pelayanan secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa profil instansi, struktur organisasi, serta dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas tenaga kesehatan.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui

triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara dari ketiga informan, observasi lapangan, dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih valid dan dapat dipercaya. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk menjelaskan faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, serta faktor dan perannya dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Gondang

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto. Data di peroleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap tiga informan, yaitu perawat, bidan, dan petugas kepeg-awaian.

Tabel 1. Ringkasan hasil penelitian

Variabel	Temuan Utama
Motivasi Kerja	Tujuan kerja jelas, kebutuhan kerja terpenuhi, hubungan kerja harmonis, pengawasan berjalan baik.
Lingkungan Kerja	Penerangan, keamanan, sirkulasi udara, kelembapan, dan tingkat kebisingan mendukung kenyamanan bekerja.
Kinerja	Penerangan, keamanan, sirkulasi udara, kelembapan, dan tingkat kebisingan mendukung kenyamanan bekerja.

Sumber : hasil penelitian dengan tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto secara umum berada dalam kondisi baik. Tenaga kesehatan memahami tujuan pelayanan kesehatan yang harus dicapai dan memiliki tanggung jawab dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat. Kebutuhan dasar kerja, seperti fasilitas kerja dan rasa aman selama bekerja, telah terpenuhi sehingga mendukung semangat kerja pegawai. Hubungan antar rekan kerja juga terjalin harmonis dan membantu kelancaran pelayanan sehari-hari. Pengawasan yang dilakukan pimpinan melalui apel pagi dan evaluasi rutin turut mendorong kedisiplinan pegawai.

Dari sisi lingkungan kerja, kondisi fisik tempat kerja dinilai cukup mendukung pelaksanaan tugas tenaga kesehatan. Penerangan ruangan pelayanan dan ruang kerja sudah memadai, suhu dan kelembapan ruangan relatif nyaman, serta sirkulasi udara berjalan cukup baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus. Tingkat kebisingan di area pelayanan juga relatif rendah sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja. Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan pada aspek keamanan, terutama kurangnya CCTV di beberapa area parkir yang menyebabkan pegawai merasa keamanan kendaraan belum sepenuhnya optimal.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang saling mendukung dalam meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan rasa aman,

Faktor dan peran dalam meningkatkan kinerja tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

Faktor individu meliputi pengalaman kerja, kedisiplinan, kemampuan profesional, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung lebih cepat beradaptasi dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar pelayanan. Kedisiplinan dalam absensi dan pelaporan kerja juga menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan.

Sementara itu, faktor lingkungan organisasi meliputi dukungan antarpegawai, pembagian tugas yang jelas, komunikasi kerja, dan dukungan pimpinan. Kerja sama antar tenaga kesehatan membantu mempercepat penyelesaian pelayanan kepada pasien, sedangkan pembagian tugas yang sesuai membuat pekerjaan lebih terorganisasi. Dukungan pimpinan melalui pengawasan dan koordinasi rutin juga membantu pegawai memahami target kerja yang harus dicapai. Namun, penelitian ini menemukan bahwa koordinasi kerja masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif dan efisien.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dukungan lingkungan organisasi. Hasil ini mendukung teori Gibson et al. (2003) yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi secara bersama-sama. Penelitian ini juga melengkapi penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya fasilitas kerja, komunikasi, dan disiplin sebagai faktor penentu keberhasilan pelayanan kesehatan di puskesmas.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto. Motivasi kerja yang didukung oleh tujuan kerja yang jelas, pemenuhan kebutuhan, hubungan kerja yang harmonis, pengawasan yang baik, serta rasa aman mampu mendorong tenaga kesehatan bekerja secara optimal, meskipun pemberian penghargaan belum dilakukan secara rutin. Selain itu, lingkungan kerja yang didukung oleh penerangan, sirkulasi udara, keamanan, kelembapan, dan tingkat kebisingan yang memadai turut menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh faktor individu, seperti kemampuan, kedisiplinan, pengalaman, dan tanggung jawab, serta faktor lingkungan organisasi, seperti komunikasi, kerja sama, fasilitas kerja, dan dukungan pimpinan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja, perbaikan sistem penghargaan, serta pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif perlu terus dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, UPTD Puskesmas Gondang Mojokerto disarankan untuk mempertahankan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang telah berjalan dengan baik serta meningkatkan sistem penghargaan bagi tenaga kesehatan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja. Selain itu, peningkatan

koordinasi, pengembangan kompetensi, dan penyediaan fasilitas pendukung perlu terus dilakukan guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan jumlah informan yang lebih banyak, objek penelitian yang berbeda, atau menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

D'Fany, D. F., Carcia, M. S. M., & Juru, P. (2023). *Analisis model kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga medis Puskesmas Bola Kabupaten Sikka*. Jurnal Pro-jemen UNIPA, 10(4), 144–153.
<https://doi.org/10.59603/pro-jemen.v10i4.219>

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr., & Konopaske, R. (2003). *Organizations: Behavior, Structure, Pro-cesses* (11th ed.). McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Brothers.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analy-sis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Pakpahan, N. D., & Syahreza, D. S. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Haji Medan. *Future Aca-demia: The*

*Research on Scientific
and Advanced*, 3(2), 908–916.
<https://doi.org/10.61579/future.v3i2.495>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama.

Sukmayadi, & Afriani, D. (2026). Peran kepemimpinan kepala puskesmas dalam meningkatkan kinerja dan motivasi tenaga kesehatan (Studi kasus di Puskesmas Cimalaka Kabupaten Sumedang). *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(3), 834–849.