

## The Relationship between Work Motivation and Improved Performance of Ujoh Bilang Community Health Center Employees

Jumran<sup>1\*</sup>, Hilda<sup>2</sup>, Arsyawina<sup>3</sup>  
Poltekes Kemenkes Kaltim

**Corresponding Author:** Jumran [Jumranhilda@gmail.com](mailto:Jumranhilda@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Work Motivation,  
Employee Performance

*Received :* 5, June

*Revised :* 10, July

*Accepted:* 13l, August

©2023 Jumran, Hilda, Arsyawina:  
This is an open-access article  
distributed under the terms of the  
[Creative Commons Atribusi 4.0  
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Human resources or employees in an organization are an important concern in order to achieve organizational success. But not all employees have the skills and skills and work spirit in accordance with the expectations of the organization. This type of research is quantitative with 92 population from Ujoh Biku Puskesmas employees. The study used questionnaires. The time of the study was conducted on February 21 - 25, 2023. The results of this research analysis motivated the improvement of high employee work performance by 82.8% and increase in low employee performance by 17.2%. Meanwhile, low work motivation was to increase high employee work performance by 32.1% and increase in low work performance by 67.9%. Based on the results of the study using the chi square test, a p value of 0.03 ( $p < 0.05$ ) with an OR value of 3.951.

---

## Hubungan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas Ujoh Bilang

Jumran<sup>1\*</sup>, Hilda<sup>2</sup>, Arsyawina<sup>3</sup>

Poltekkes Kemenkes Kaltim

**Corresponding Author:** Jumran [Jumranhilda@gmail.com](mailto:Jumranhilda@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Motivasi Kerja,  
Kinerja Pegawai

*Received :* 5, June

*Revised :* 10, July

*Accepted:* 13, August

©2023 Jumran, Hilda, Arsyawina:

This is an open-access article  
distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0  
Internasional](#).



### ABSTRAK

Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Namun tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan 92 populasi dari pegawai Puskesmas Ujoh Bilang. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Waktu penelitian dilakukan pada 21 - 25 februari 2023. Hasil analisis penelitian ini motivasi terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai yang tinggi sebanyak 82,8% dan peningkatan kinerja pegawai yang rendah sebanyak 17,2%. Sedangkan motivasi kerja rendah terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai yang tinggi sebanyak 32,1% dan peningkatan kinerja kerja yang rendah sebanyak 67,9%. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji *chi square* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,03 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai OR sebesar 3,951.

---

## PENDAHULUAN

Hipertensi atau yang biasanya disebut juga tekanan darah tinggi merupakan salah satu masalah kesehatan pembuluh darah yang umumnya ditandai dengan adanya peningkatan tekanan darah sistolik lebih dari 140 mmHg dan tekanan darah diastolik lebih dari 90 mmHg. Penyakit hipertensi biasanya disebut juga sebagai *the silent killer* hal ini dikarenakan hipertensi seringkali terjadi tanpa adanya keluhan, sehingga menyebabkan para penderita tidak menyadari bahwa dirinya mengidap hipertensi, dan baru mengetahui setelah adanya komplikasi dari hipertensi (P2PTM Kemkes RI, 2019). Berdasarkan hasil Riskesdas 2013 dan studi di Puskesmas diketahui bahwa hanya sepertiga (1/3) penderita hipertensi atau sekitar 36,8% yang terdiagnosis oleh tenaga kesehatan dan hanya 0,7% yang minum obat (P2PTM Kemkes RI, 2019).

Penyakit Hipertensi masih merupakan penyakit tidak menular dengan angka prevalensi yang sangat tinggi diseluruh dunia. Menurut catatan Badan Kesehatan Dunia /World Health Organization (WHO) bahwa hipertensi merupakan salah satu faktor penyebab penyakit jantung dan stroke paling tinggi di seluruh dunia. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2015 sekitar 1,13 miliar orang di dunia terdiagnosis hipertensi. Jumlah penyandang hipertensi terus meningkat setiap tahunnya, diperkirakan pada tahun 2025 sekitar 1,5 miliar orang di dunia yang terkena hipertensi, dan diperkirakan setiap tahunnya ada sekitar 9,4 juta orang yang meninggal dunia yang diakibatkan oleh hipertensi dan komplikasinya. Diperkirakan sekitar 80 % kenaikan kasus hipertensi banyak terjadi terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia (kemenkes RI, 2019).

Di Provinsi Kalimantan Timur, menurut data Dinas Kesehatan (Dinkes) Kaltim 2022, hipertensi atau tekanan darah tinggi merupakan Penyakit Tidak Menular (PTM) yang paling banyak dialami masyarakat Kaltim. Hasil diagnosis PTM pada 2021, jumlah penderita hipertensi di Kaltim mencapai 195.817 orang. Sedangkan pada 2022 (Januari-Mei) jumlah penderitanya sudah mencapai lebih 63 ribu orang. Jumlah tersebut meningkat pesat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yakni 2018 sebesar 49.368 orang, 2019 sebanyak 83.397 orang dan 2020 sebanyak 52.565 orang.

Di Kabupaten Mahakam Ulu sendiri penyakit hipertensi merupakan penyakit yang persentasenya cukup tinggi setiap tahunnya. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Rumah Sakit Pratama Gerbang Sehat Mahulu diperoleh data bahwa rata-rata sekitar kurang lebih 50 kasus hipertensi yang terjadi setiap bulannya. Jumlah ini terbilang cukup tinggi mengingat cakupan luas wilayahnya yang hanya sebesar 15.315 km<sup>2</sup> dan jumlah penduduknya yang hanya berjumlah 35.010 jiwa.

Tingginya prevalensi penyakit ini menyebabkan hipertensi masih menjadi salah satu tantangan masalah kesehatan global terutama di Indonesia. Penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa hipertensi tidak hanya terjadi pada usia dewasa dan lansia tetapi juga banyak dialami oleh remaja dan orang usia muda (Kemenkes RI, 2021).

Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi seseorang mengalami hipertensi atau tekanan darah tinggi, baik faktor yang dapat diubah maupun tidak. Salah satu faktor yang dapat diubah adalah pola hidup (*life style*), dimana gaya hidup seseorang sangat dipengaruhi oleh pengetahuannya akan suatu penyakit. Dan faktor yang tidak dapat diubah adalah genetik (Mahayuni, 2021). Pada umumnya hipertensi disebabkan oleh pola hidup yang buruk.

Upaya penanganan terhadap penderita hipertensi dititik beratkan pada faktor yang masih bisa dikendalikan seperti mengubah pola hidup yang negatif dari penderita hipertensi itu sendiri. Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencegah terjadinya hipertensi antara lain: mengonsumsi makanan sehat seperti buah dan sayuran, membatasi asupan garam dan lemak, menghindari rokok, berolahraga secara teratur, menjauhi minuman beralkohol.

Hipertensi dapat dicegah dan dihindari dengan menerapkan pola hidup sehat dan mengendalikan perilaku berisiko seperti merokok, diet yang tidak sehat (kurang konsumsi sayur dan buah, konsumsi garam berlebih), obesitas, kurang aktivitas fisik, konsumsi alkohol, dan stres. Konsumsi garam juga termasuk salah satu faktor yang harus diperhatikan, dianjurkan 5 sampai 6 gr perhari. Sayangnya dalam praktek sehari-hari seseorang tidak pernah menghitung berapa banyak konsumsi garam. Keberhasilan mengontrol tekanan darah mencapai target terbukti menurunkan kejadian stroke sebesar 30-40% dan kejadian penyakit jantung koroner sebesar 20% (kemenkes RI, 2021).

Umumnya Pola hidup sangat mempengaruhi tingkat resiko terkena penyakit hipertensi. Menurut hasil penelitian Nur Zanna (2021) yang berjudul "Hubungan Gaya Hidup Dengan Kejadian Hipertensi Pada Lansia di Puskesmas Padangmatinggi" menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara gaya hidup dengan kejadian hipertensi pada lansia di Pelayanan Kesehatan Puskesmas Padangmatinggi yang menunjukkan bahwa adanya kekuatan korelasi yaitu cukup. Adapun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Supriati (2020) mengenai Hubungan Gaya Hidup Sehat dengan Kejadian Hipertensi Pada Lansia di Desa Natai Kondang menunjukkan hasil bahwa Pada analisa Univariate didapatkan gaya hidup sehat yang tidak baik pada lansia sebanyak 34 responden (56,4%) dengan angka kejadian hipertensi sebanyak 34 responden (56,4%). Hasil uji statistik Pearson Product Moment didapatkan  $p$  value 0,000 yang berarti adanya hubungan antara pola hidup sehat dengan kejadian hipertensi pada lansia di Desa Natai Kondang Kecamatan Permata Kecubung Kabupaten Sukamara Propinsi Kalimantan Tengah Tahun 2020.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019) yang berjudul "Gambaran Tingkat Pengetahuan Penderita Hipertensi Tentang Kualitas Hidup" menyatakan bahwa dari 328 penderita hipertensi di Puskesmas Pajang, dengan rata-rata kunjungan satu hari 12-13 pasien setelah diwawancara penderita hipertensi menggambarkan bahwa mereka pada umumnya belum mengetahui makna hipertensi, tanda dan gejala, termasuk pengobatan.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di RSP Gerbang Sehat Mahulu di Kabupaten Mahakam Ulu pada bulan Desember Tahun 2022 didapatkan data bahwa jumlah pasien hipertensi pada tahun 2022

selama 4 bulan terakhir yakni dari bulan September – Desember berjumlah 155 orang yang didominasi oleh pasien perempuan, dengan rincian jumlah pasien laki-laki sebanyak 64 orang dan pasien perempuan sebanyak 91 orang. Angka kejadian hipertensi ini bervariasi setiap bulannya dan didominasi oleh pasien lansia. Dari beberapa penderita hipertensi yang peneliti wawancara di RSP GSM saat studi pendahuluan sebagian besar penderita tidak mengetahui bahwa dirinya menderita hipertensi. Umumnya penderita hipertensi tersebut berkunjung ke rumah sakit dengan keadaannya yang sudah tidak bagus, sehingga sangat perlu untuk masyarakat mengetahui tentang hipertensi, dan bagaimana cara penanganan yang tepat serta cara agar terhindar dari penyakit hipertensi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh dan melakukan penelitian tentang “Hubungan Pola Hidup Sehat Dengan Tingkat Resiko Terkena Penyakit Hipertensi di Rumah Sakit Pratama Gerbang Sehat Mahulu”.

## TINJAUAN PUSTAKA

Hipertensi dapat dicegah dan dihindari dengan menerapkan pola hidup sehat dan mengendalikan perilaku berisiko seperti merokok, diet yang tidak sehat (kurang konsumsi sayur dan buah, konsumsi garam berlebih), obesitas, kurang aktivitas fisik, konsumsi alkohol, dan stres. Konsumsi garam juga termasuk salah satu faktor yang harus diperhatikan, dianjurkan 5 sampai 6 gr perhari. Sayangnya dalam praktek sehari-hari seseorang tidak pernah menghitung berapa banyak konsumsi garam. Keberhasilan mengontrol tekanan darah mencapai target terbukti menurunkan kejadian stroke sebesar 30-40% dan kejadian penyakit jantung koroner sebesar 20% (kemenkes RI, 2021).

Tingginya prevalensi penyakit ini menyebabkan hipertensi masih menjadi salah satu tantangan masalah kesehatan global terutama di Indonesia. Penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa hipertensi tidak hanya terjadi pada usia dewasa dan lansia tetapi juga banyak dialami oleh remaja dan orang usia muda (Kemenkes RI, 2021).

## METODOLOGI

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yang dilakukan secara *purposive sampling*. diperoleh 50 responden yang merupakan pasien di Rumah Sakit Gerbang Sehat Mahulu. Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner tentang pola hidup sehat dan resiko menderita hipertensi yang dilaksanakan pada tanggal 21-25 februari 2023.

Data yang diperoleh akan diolah dan hasilnya akan dipaparkan dalam persentase table distribusi frekuensi dengan menggunakan rumus analisa univariat. Dimana analisa univariat digunakan untuk menentukan karakteristik responden serta variabel penelitian. Selanjutnya data diolah dengan bantuan komputerisasi menggunakan uji statistik. Dimana uji bivariat pada penelitian ini menggunakan *chi square* dengan batas kemaknaan  $\alpha=0,05$ .

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden di Puskesmas Ujoh Bilang, 21 Februari 2023  
N=92

No.	Karakteristik	Frekuensi	%
1.	Umur		
	a. 21-30 tahun	36	39,1
	b. 31-40 tahun	47	51,1
	c. 41-50 tahun	6	6,5
	d. 51-60 Tahun	3	3,3
2.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	17	18,5
	b. Perempuan	75	81,5
3.	Pendidikan		
	a. SD	2	2,2
	b. SMP	1	1,1
	c. SMA/SMK Sederajat	23	25,0
	d. D3	54	58,7
	e. S1/ DIV Sederajat	12	13,0
4.	Masa Kerja		
	a. 0-10 Tahun	42	45,6
	b. 11-20 Tahun	43	46,7
	c. 21-30 Tahun	7	7,6
5.	Status Pekerjaan		
	a. PNS	23	25
	b. TNP	69	75
6.	Status Perkawinan		
	c. Belum Menikah	23	25
	d. Menikah	69	75
	Total	92	100%

Sumber : Analisa Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 data distribusi yang diperoleh menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur setengahnya berada pada kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 47 orang (51,1%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pada umumnya responden merupakan perempuan sebanyak 75 orang (81,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat Pendidikan D III /Sederajat sebanyak 54 orang (58,7%), berdasarkan masa kerja diketahui mayoritas responden dengan masa kerja 11-20 tahun. Kemudian berdasarkan status perkawinan diketahui 69 orang (75%) telah menikah.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Variabel Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Ujoh Bilang N=92

Distribusi Kategori Variabel	Frekuensi	%
a. Motivasi Tinggi	64	69,6
b. Motivasi Rendah	28	30,4

<b>Total</b>	92	100%
--------------	----	------

Sumber : Analisa Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2 pada variabel motivasi berkerja sebagian besar responden menyatakan memiliki motivasi tinggi sebanyak 64 orang (69,6%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Variabel Kinerja Kerja Pegawai di Puskesmas Ujoh Bilang N=92

Distribusi Kategori Variabel	Frekuensi	%
a. Kinerja Kerja Tinggi	62	67,4
b. Kinerja Kerja Rendah	30	32,6
<b>Total</b>	92	100%

Sumber : Analisa Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 pada variabel kinerja kerja pegawai diketahui sebanyak 62 orang (67,4%) memiliki kinerja yang tinggi.

### Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Puskesmas Ujoh Bilang Tahun 2023 N=92

Kategori Variabel	Kinerja Kerja Pegawai				Total		P Value	OR (95%CI)
	Tinggi		Rendah					
	F	%	F	%	F	%		
<b>Motivasi Kerja</b>								
a. Tinggi	53	82,8	11	17,2	64	100	0,030	3,951 (1,271-12,278)
b. Rendah	9	32,1	19	67,9	28	100		
<b>Total</b>	62	67,4	30	32,6	92	100		

Sumber : Analisa Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 didapatkan motivasi kerja tinggi terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai yang tinggi sebanyak 53 orang (82,8%) dan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang rendah sebanyak 11 orang (17,2%) dengan total responden 64 orang. Sedangkan Motivasi kerja rendah terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai yang tinggi sebanyak 9 orang (32,1%) dan peningkatan kinerja kerja yang rendah sebanyak 19 orang (67,9%) dengan total responden 28 orang.

Berdasarkan uji statistik *chi square* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,03 ( $p < 0,05$ ) yang artinya secara statistik ada hubungan antara variabel motivasi kerja dengan peningkatan kinerja kerja pegawai di Puskesmas Ujoh Bilang. Dari hasil analisis didapatkan juga nilai OR sebesar 3,951 yang artinya responden dengan motivasi kerja tinggi memberikan pengaruh sebesar 3,951 kali terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Ujoh Bilang

## **PEMBAHASAN**

### ***Hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja kerja Pegawai Puskesmas ujuh bilang***

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini juga memperoleh hasil analisis menggunakan uji *chi square* diketahui lebih dari separuh responden, yaitu 69,6% responden mayoritas memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan 67,4% memiliki kinerja kerja yang tinggi. Tidak hanya itu, penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Ujuh bilang dengan nilai *p value* sebesar 0,03 dan nilai OR sebesar 3.951. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2018) dimana didalam penelitiannya menjelaskan kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seorang perawat memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak Rumah sakit), maka perawat tersebut akan terangsang atau terdorong nuntuk melakukan sesuatu dengan baik.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Hasil analisis bivariat pada penelitian menggambarkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan peningkatan kinerja kerja pegawai di Puskesmas Ujuh Bilang.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi landasan yang kuat untuk penelitian-penelitian yang selanjutnya. Saran untuk peneliti selanjutnya agar menganalisis lebih lanjut karakteristik responden yang diprediksi juga memiliki hubungan dengan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, disarankan juga untuk peneliti selanjutnya agar dapat menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. puskesmas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, D., Riniwati, H., & Harahap, N. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *Api Student Journal, I (1)*(1 Mei 2013), 1-10.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6*(2), 42-50.
- Fitriastuti, T. (2013). Jurnal Dinamika Manajemen Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. In *JDM* (Vol. 4, Issue 2).
- Gibson, Jk et al. (2017). *Perilaku Struktur Proses*, Jilid X Edisi Sepuluh. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gillies, DA. (2015). *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem*. Edisi kedelapan.
- Haum, Sascha, et al. (2011). "Objektive Work-Non Work Complete: From Incompatible Demands to Decreased work Role Performance". *Journal of vocation behaviour, 79*: 578-587
- Marques, BL & Huston, CJ. (2015). *Leadership Role and Management Function in Nursing Theory and Application*. Eight Edition; Philadelphia: Lippincott.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nursalam, (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional* Edisi 4. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Sari. S. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria. Tbk cabang padang. *Jurnal EKOB/STEFakultas Ekonomi*, Vol. 6, no. 1, (<https://lppm.upiyptk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/64> diakses 01 Januari 2023 ).
- Saputra, AD. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Akademik pada Akper RS Pusat Angkatan Darat Gatot Subroto*. Jakarta

Setiawan, W dan Saryono,O (2017). *Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut*. *Jurnal Of Management/Review*, (Online), Vol. 1, No. 1, (<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/512> diakses 01 Januari 2023 )