

## **Analisa Korelasional terhadap Motivasi dan Kinerja Tim Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja di Unit Kesehatan Remaja**

**Riska Febrilia Dewi<sup>1\*</sup>, Sulaimi Putra<sup>2</sup>, Dhita Kurnia Sari<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Perawat, RSUD Karsa Husada Kota Batu

Jl. Ahmad Yani No.11-13, Ngaglik, Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65311, Indonesia

<sup>2,3</sup>Dosen Ilmu Keperawatan STIKes Surya Mitra Husada Kediri

Jl. Manila No.37, Tosaren, Kota Kediri, Jawa Timur 64123, Indonesia

\*Email Korespondensi: [riskafebriliadewi@yahoo.com](mailto:riskafebriliadewi@yahoo.com)

Submitted : 06/04/2022

Accepted: 23/08/2022

Published: 15/09/2022

### **Abstract**

*The low motivation may decrease the health professional performance. Work motivation and teamwork performance may affect the capacity of the labor contribution. Motivation will also increase the effort and enthusiasm to achieve the high productivity. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and teamwork performance in the adolescent health outpatient facility care worker around Blitar City. The correlational - cross sectional design was used. The population were all health professionals who work as PKPR teams in the adolescent health outpatient facility care as integrated health service unit working area of Public Health Department around Blitar City. The total of 30 respondents recruited using total sampling. The Spearman Rho statistical test used to analyze the data. The result showed about 18 respondents (60%) had a high work motivation and about 17 respondents (56.7 %) showed good level of teamwork performance. There is a relationship of work motivation and teamwork performance with  $p = 0.003$  and  $r_s = 0.522$ . The teamwork performance can reinforce and improved by increasing the motivation of employees. It is recommend to increase the work motivation through competition and appreciation of the work. The efforts of employee improvement motivation should also be supported within conducive work culture.*

**Keywords:** health professional, motivation, performance

### **Abstrak**

Motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Motivasi dan kinerja yang baik juga dapat mempengaruhi kontribusi kapasitas dari tenaga kerja. Motivasi menjadikan tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja dalam tim PKPR di UPTD Kesehatan yang berada di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kota Blitar. Jumlah sampel adalah 30 responden dengan menggunakan total sampling. Uji Statistik "Spearman Rho" digunakan dalam uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar motivasi kerja tim pada kategori tinggi yaitu sebanyak 18 responden (60%), kinerja tim pada kategori baik yaitu sebanyak 17 responden (56,7%) dan korelasi antara motivasi kerja dan kinerja tim pelayanan kesehatan peduli remaja di unit kesehatan remaja Kota Blitar dengan nilai signifikan  $p=0.003$  dan  $r_s=0.522$ . Hal ini juga menunjukkan kinerja tim PKPR dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi tenaga kesehatan. Peningkatan motivasi berprestasi dan kinerja tim dapat dilakukan melalui kompetisi dan penghargaan terhadap hasil kerja dan penciptaan budaya kerja yang kondusif.

**Kata Kunci:** motivasi, kinerja, tenaga kesehatan

## PENDAHULUAN

Populasi remaja mencapai seperlima dari keseluruhan total penduduk Indonesia. Sama halnya dengan jumlah populasi remaja di tingkat dunia, diperkirakan sebanyak 1,3 miliar penduduk dunia adalah penduduk berusia 10–19 tahun (UNICEF, 2022). Besarnya jumlah remaja juga akan menimbulkan permasalahan yang setara. Beberapa bentuk kenakalan atau perilaku remaja yang beresiko dan menyimpang terbanyak di Indonesia antara lain perilaku merokok (73.1% remaja pria; 12.2% remaja wanita), penyalahgunaan alkohol (42.2% remaja pria; 3% remaja wanita), penyalahgunaan narkotika dan obat terlarang (22.4% remaja pra; 2.3% remaja perempuan), dan perilaku seks beresiko (Lembaga Demografi FEB, 2017).

Dinas Kesehatan Kota Blitar mengoptimalkan keberadaan Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja (PKPR) sebagai upaya meningkatkan kesehatan khususnya bagi kelompok remaja. PKPR merupakan pelayanan kesehatan yang difokuskan kepada remaja serta dilaksanakan oleh sebuah tim khusus dari Puskesmas yang membawahi area wilayah tertentu (Anisah, 2020). Tim kesehatan yang bekerja dalam bidang ini harus memiliki kesan menyenangkan, menerima remaja dengan tangan terbuka, menghargai, menjaga rahasia, peka akan kebutuhan terkait dengan kesehatan remaja, bekerja secara efektif dan efisien, serta komprehensif dalam memenuhi setiap kebutuhan remaja (Amieratunnisa & Indarjo, 2018; Arsani, 2013). Tenaga kesehatan di puskesmas yang bertugas dalam Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja (PKPR) ini harus memiliki kompetensi yang bercirikan “*Youth Friendly*”. Tim PKPR yang bekerja juga diharuskan telah tersertifikasi sebagai konselor remaja serta berkomitmen dalam pengembangan pengetahuan mengenai masalah remaja (Kementerian Kesehatan

Republik Indonesia, 2018; Qomaruddin, 2019).

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti didapatkan data bahwa dari sepuluh klien remaja di PKPR, sebanyak enam diantaranya (60%) mengaku kurang puas dengan pelayanan tim PKPR, sementara empat orang remaja lainnya (40%) merasa puas dengan pelayanan tim. Peneliti berasumsi kepuasan remaja tersebut erat berkaitan dengan motivasi pada tim petugas kesehatan untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan remaja di wilayah Kota Blitar. Terutama bagi tenaga kesehatan seperti perawat, penyuluh kesehatan, petugas UKS, dan lain lain yang dituntut untuk bekerja secara maksimal, mengoptimalkan kemampuan dan ketrampilan dengan penuh semangat. Motivasi kerja tersebut juga akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja oleh setiap tenaga kesehatan dalam bentuk tim. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan dengan baik akan menunjukkan keterlibatan yang maksimal dibandingkan dengan tenaga yang mempunyai motivasi rendah dalam pekerjaannya. Terlebih dahulu dalam upaya peningkatan mutu pelayanan tim PKPR dalam unit kesejahtraan remaja sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisa Korelasional terhadap motivasi dan Kinerja tim Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja di Unit Kesehatan Remaja Kota Blitar”

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penggunaan metode *crosssectional*-korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja dalam tim PKPR di UPTD Kesehatan yang berada di wilayah kerja Dinas Kesehatan kota Blitar berjumlah 30 orang terdiri dari Dokter Puskesmas, tenaga bidan, tenaga perawat,

petugas UKS, petugas konseling dan penyuluhan, serta ahli gizi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Waktu pengambilan data dilaksanakan pada bulan Juli 2013 selama empat minggu dan penelitian ini dilakukan di Unit Kesehatan Terpadu Kecamatan Sananwetan, Unit Kesehatan terpadu Kecamatan Sukorejo, dan Unit Kesehatan Terpadu kecamatan Kepanjen kidul.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yakni dorongan dan semangat kerja petugas kesehatan untuk melakukan upaya-upaya dalam melaksanakan kegiatan pelayanan di unit kesehatan remaja. Parameter yang digunakan adalah indikator intrinsik dan ekstrinsik. Kuesioner motivasi kerja menggunakan kuesioner motivasi yang telah disusun oleh Ridwan (Ridwan, 2012). Responden dikategorikan memiliki motivasi tinggi apabila memperoleh skor 76%-100%, motivasisedangskor 56%-75%, dan motivasi rendah dengan skor  $\leq 55\%$ . Tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas ulang pada penelitian ini.

Variabel dependen adalah kinerja petugas kesehatan yang didefinisikan sebagai hasil kerja tim dalam pelayanan kesehatan remaja yang dinilai dengan menggunakan lembar periksa (*checklist*). Parameter yang digunakan antara lain input pelayanan, proses pelayanan dan output pelayanan. Kinerja tim PKPR dinilai baik jika skor 76%-100%, dinilai cukup apabila menunjukkan skor 56%-75%, dan kinerja kurang apabila  $\leq 55\%$ . Lembar observasi kinerja juga tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebab item observasi ini didapatkan dari buku panduan PKPR di Puskesmas.

Pengolahan data dilakukan dengan cara *editing, tabulating, coding, scoring* dan *entry*. Dalam mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis, penelitian

ini menggunakan statistic korelasi dengan uji Spearman Rho. Penelitian ini terdiri dari 2 analisis, analisa univariat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pekerjaan, lama bekerja, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan analisa bivariat terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

## HASIL

Berdasarkan hasil penelitian peneliti akan menguraikan tentang permasalahan yang telah dirumuskan antara lain:

### 1) Karakteristik responden

Dari tabel karakteristik responden menunjukkan dari usia, mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 18 responden (60%). Dari jenis kelamin mayoritas wanita yaitu sebanyak 18 responden (60%). Pekerjaan dan pendidikan terbanyak merupakan Perawat dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan 12 orang responden (40%), dari lama bekerja sebanyak 19 responden (63,3%) telah bekerja lebih dari 3 tahun dan hampir seluruhnya telah mendapatkan pelatihan PKPR sebanyak 28 responden (83,3%).

Tabel 1. Karakteristik Responden UPTD Kesehatan Kecamatan se-kota Blitar

Karakteristik Responden	Parameter	Σ	%
Usia	21-25	5	6.7
	26-35	18	60
	>35	10	33.3
JenisKelamin	Laki-laki	12	40
	Wanita	18	60
Pekerjaan	Dokter	2	10
	Bidan	8	20
	Perawat	12	40
	Petugas UKS	2	10
	PetugasPenyulu h	2	10
Lama Bekerja	< 1 Tahun	9	16.7
	1 - 2 Tahun	4	20
	3 Tahun	19	63.3
Pendidikan	D3 Kebidanan	10	20
	D3 Gizi	2	10
	D3 Keperawatan	12	30
	S1 Keperawatan	2	10
	S1 Kesh. masyarakat	2	10
	S2 Psikologi	2	10
Pelatihan PKPR	Ya	28	83.3
	Tidak	2	16.7
	Total	30	100

2) Tabulasi Silang Karakteristik Responden terhadap Motivasi dan Kinerja

Tabel 2. Tabulasi silang Karakteristik Responden UPTD Kesehatan Kecamatan se-kota Blitar terhadap motivasi kerja

Variabel	Kategori: MotivasiKerja			Σ	%
	T	S	R		
	Σ	Σ	Σ		
Usia					
21-25 th	1	1	0	2	6,7
26-35 th	11	7	0	18	60
> 35 th	6	4	0	10	33,3
JenisKelamin					
Pria	7	5	0	12	40
Wanita	11	7	0	18	60
Jabatan					
Perawat	7	5	0	12	40
Non-Perawat	11	9	0	18	60
Pendidikan					
D3 Perawat	6	3	0	9	30
S1 Perawat	2	1	0	3	10

T = Tinggi, S = Sedang, R = Rendah

Tabel 2 menginformasikan hasil tabulasi silang antara karakteristik responden terhadap motivasi kinerja.

Terdapat partisipan berusia dalam rentang 26-35 tahun yang memiliki motivasi tinggi adalah sebanyak sebelas responden (36,7%). Responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki motivasi tinggi sebesar 11 responden (36,7%). Responden yang memiliki pendidikan DIII Keperawatan dan memiliki motivasi baik sebanyak enam orang responden (20%). Selain itu, jabatan sebagian besar responden di unit PKPR adalah sebagai perawat sebesar 12 responden (40%). Lebih lanjut didapatkan data bahwa responden yang memiliki jabatan perawat dan memiliki motivasi tinggi sebesar 23,3% (7 responden).

3) Gambaran Motivasi Kerja Responden

Tabel 3 menginformasikan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 18 orang (60%) selama bekerja sebagai tim PKPR.

Tabel 3. Motivasi Kerja Responden di UPTD Kesehatan Kecamatan se-kota Blitar

Variabel	Kategori			Σ	%
	T	S	R		
	Σ	Σ	Σ		
Motivasi Kerja	18	12	0	30	100
	60%	40%	0%		

T = Tinggi, S = Sedang, R = Rendah

4) Gambaran Kinerja Tim PKPR

Tabel 4. Kinerja Tim PKPR di UPTD Kesehatan Kecamatan se-kota Blitar

Variabel	Kategori			Σ	%
	B	C	K		
	Σ	Σ	Σ		
Kinerja Tim	17	13	0	30	100
	56,7%	43,3%	0%		

B = Baik, C = Cukup, K = Kurang

Dari Tabel 4 di bawah dapat diketahui dan menginformasikan bahwa terdapat 17 orang responden yang memiliki kinerja tim yang baik (60%).

5) Tabulasi silang dan hasil analisis Spearmen Rho motivasi kerja dengan kinerja tim PKPR

Tabel 5 Tabulasi Silang dan Analisa Hasil Uji Hipotesis antara Motivasi Kerja dan Kinerja tim PKPR di wilayah Kota Blitar

Motivasi	Kinerjaresponden				Total	
	Baik		Cukup			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Tinggi	14	46,7	4	13,3	18	60
Sedang	3	10	9	30	12	40
Total	17	56,7	13	43,3	30	100
Hasil uji hipotesis						
Hasil uji statistik				$r = 0,522;$		
<i>Spearman Rho</i>				$p = 0,003$		

Dari tabel diatas responden dengan motivasi tinggi dan memiliki kinerja baik sebesar 46,7% (14 responden). Tabel 5 diatas juga menginformasikan bahwa nilai  $p = 0,003$  atau  $p < 0,05$  yang artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tim PKPR di UPTD Kesehatan Kecamatan se-kotaBlitar. Selainitu, didapatkan juga nilai korelasi ( $r_s$ ) sebesar 0,522 yang berarti adanya hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja responden dalam tim PKPR.

**PEMBAHASAN**

**Motivasi Kerja Tim PKPR**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai motivasi tinggi dalam pelayanan kesehatan peduli remaja. Partisipan yang berusia dalam rentang 26-35 tahun memiliki motivasi tinggi adalah sebanyak sebelas responden (36,7%). Usia dan kematangan diri menurut (Ndife, 2020) menjadi faktor yang penting dalam peningkatan motivasi bekerja pada tenaga kesehatan profesional. Kedewasaan seseorang akan membantu dalam

kebijaksanaan pengambilan keputusan, mampu meningkatkan kemampuan berfikir rasional dan logis, baik dalam pengendalian emosi dan memiliki toleransi tinggi terhadap pemikiran ataupun pendapat orang lain. Seseorang yang berusia dewasa juga dapat menciptakan rasa empati lebih baik terhadap klien remaja dalam proses pelayanan kesehatannya untuk dapat mempercepat perbaikan kesehatannya.

Berdasarkan penelitian, didapatkan hasil bahwa sebagian partisipan adalah perempuan dengan jumlah 18 orang (60%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki motivasi tinggi sebesar 11 responden (36,7%). Jenis kelamin berpengaruh terhadap peran perawat ketika menjalankan asuhan keperawatan. Sesuai dengan sejarahnya, keperawatan muncul dari peran perawatan (*care taking*) secara tradisional oleh seorang wanita di dalam kelompok masyarakat maupun dalam keluarga sebagai ibu (Kaakinen et al., 2018). Secara alamiah, wanita lebih memiliki kepekaan dalam memahami kondisi klien remaja, keinginan untuk mengupayakan kesehatan remaja lebih maksimal. Dunia kesehatan diketahui juga identic dengan peran wanita sebagai ibu (*mother instinct*). Sebagian besar wanita juga diketahui lebih memiliki ketekunan dalam mengaplikasikan *skill* yang dimiliki untuk mengupayakan kesehatan pada kelompok remaja.

Berdasarkan sebaran pendidikan responden, sebagian besar berpendidikan DIII Keperawatan yaitu sebesar sembilan orang responden (30%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan DIII Keperawatan dan memiliki motivasi baik sebanyak enam orang responden (20%). Selain itu, jabatan sebagian besar responden di unit PKPR adalah sebagai perawat sebesar 12 responden (40%). Lebih lanjut didapatkan

data bahwa responden yang memiliki jabatan perawat dan memiliki motivasi tinggi sebesar 23,3% (7 responden). Motivasi rendah akan lebih banyak dirasakan oleh perawat dengan pendidikan lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan yang rendah. Pendidikan yang lebih tinggi akan mendapatkan jabatan yang tinggi pula sehingga akan meningkatkan motivasi pekerja (Zahara et al., 2011). Seorang perawat lulusan pendidikan tinggi keperawatan minimal DIII Keperawatan, memiliki keilmuan yang berdasar *evidence based*, memiliki kualitas dalam praktik keperawatan dan mentaati kode etik untuk menjaga keselamatan perawat dan pasien untuk dapat disebut sebagai perawat profesional (Ndife, 2020). Responden dengan pendidikan DIII Keperawatan dibekali kompetensi dan skill yang baik, sehingga diharapkan memiliki motivasi untuk memberikan asuhan keperawatan yang maksimal bagi kelompok remaja. Meskipun bukan merupakan jabatan yang paling tinggi di unit PKPR, perawat merupakan jabatan atau orang yang paling sering bertemu dengan remaja ketika datang keunit, sehingga perawat akan memberikan kemampuan yang maksimal yang dimiliki.

Berdasarkan pengalaman bekerja diketahui bahwa mayoritas responden memiliki lama kerja hingga 3 tahun yakni sebesar 19 orang (63,3%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 3 tahun dan memiliki motivasi tinggi sebesar 40% (12 orang). Lama bekerja memiliki hubungan positif dengan motivasi (Zahara et al., 2011). Hal ini bermakna semakin lama bekerja semakin banyak kasus yang ditanganinya sehingga semakin mengerti bagaimana kondisi remaja dengan permasalahan kesehatan. Dengan demikian, motivasi responden dalam memberikan solusi untuk kesehatan remaja akan semakin

meningkat dengan berbagai variasi kasus yang ditangani.

Motivasi tinggi pada responden juga dipengaruhi oleh motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal terdiri atas jenis pekerjaan, kemajuan kerja, tanggungjawab pada klien, pengakuan serta pencapaian. Pada penelitian ini, motivasi internal yang mendapatkan skor tertinggi adalah pada jawaban pertanyaan mengenai tanggung jawab. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki motivasi yang tinggi akibat tanggungjawab yang harus dijalankan sesuai dengan jabatan di unit PKPR. Kemudian yang termasuk motivasi eksternal antara lain administrasi dan kebijakan di tempat bekerja, supervise atau pengawasan, perihal pemasukan atau gaji pegawai, relasi antar rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja. Pada penelitian ini, motivasi eksternal yang mendapatkan skor tertinggi adalah pada jawaban pertanyaan mengenai supervise atau pengawasan. Hal ini membuktikan bahwa dengan selalu dilakukan penyeliaan dari atasan, pekerjaan responden selalu dikontrol sesuai standar yang ada sehingga menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

### **Kinerja tim PKPR**

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang partisipan didapatkan hasil yaitu mayoritas tenaga kesehatan memiliki kinerja tim yang baik terutama dalam pelayanan kesehatan peduli remaja. Ilyas (2002) menjelaskan bahwa kinerja merupakan bentuk dari hasil karya perseorangan secara kuantitas maupun kualitas pada sebuah organisasi. Kinerja juga didefinisikan sebagai penampilan seseorang sebagai individu maupun penampilan ketika bekerja dalam kelompok atau tim. Prestasi dalam bekerja merupakan hasil yang harus diraih oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang didasarkan atas keahlian,

pengalaman kerja, niat dan kesungguhan hati serta waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Proses penilaian pada kinerja tim PKPR yang dilakukan adalah mengevaluasi bagaimana tenaga kesehatan telah menyelesaikan setiap tugas-tugas yang dibebankan dengan berbagai target kerja (Amieratunnisa & Indarjo, 2018). Faktor keahlian atau kompetensi juga berperan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan terutama perawat (Purwanto & Pradipta, 2020).

Data juga menunjukkan hampir seluruh responden telah menyelesaikan pelatihan PKPR (25 responden; 83,3%). Sebanyak 14 responden yang telah menyelesaikan pelatihan memiliki kinerja tim yang baik (46,7%). Sebuah sumber mengklasifikasikan keahlian dari seorang pekerja terdiri dari keahlian penalaran (*intelligence quotient*) dan keahlian pengetahuan (*knowledge*) (Ardiana, 2019; Ayu, 2018). Seorang tenaga kerja yang memiliki tingkat intelegensia yang superior dengan pendidikan yang memadai diketahui lebih terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, serta lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Ahmad et al., 2020). Pelatihan yang diberikan kepadatim PKPR secara langsung akan meningkatkan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan terutama dalam menjalankan tugas di poli PKPR sesuai dengan standar yang dicanangkan. Kinerja yang baik akan muncul jika kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan kesehatan remaja yang baik pula.

Pada penelitian ini, pengukuran kinerja dilakukan dengan memberikan kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai kualitas kerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Hasil jawaban responden yang mendapatkan skor tertinggi adalah pada pertanyaan mengenai inisiatif dan kemampuan yaitu tetap memberikan pelayanan di luar jam

kerja dan membuat leaflet yang menarik untuk membantu kinerja pelayanan kesehatan. Kinerja tim diukur dari seberapa besar kontribusi tim terhadap tuntutan perusahaan. Beberapa hal yang termasuk dalam kinerja tim adalah jumlah luaran, mutu dari luaran yang dihasilkan, tenggat waktu pengerjaan, kehadiran ditempat kerja serta perilaku kooperatif yang ditunjukkan saat seorang bekerja. Kinerja tim juga secara tidak langsung menampilkan kemampuan atau keahlian pegawai ketika melaksanakan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas (Toode, 2015). Kinerja tim juga menjadi tolak ukur seberapa baik kemampuan seorang pegawai (Ketut & Asti, 2012). Mutu pekerjaan, kedisiplinan dalam kerja, kemampuan kerjasama dan inisiatif juga merupakan aspek kinerja tim yang dapat diukur (SYAFITRI, 2019; Wintari et al., 2021).

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tim PKPR**

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa dari 18 responden (60%) dengan motivasi tinggi meliputi kinerja yang baik sebesar 14 responden (46,7%) dan kinerja cukup sebesar 4 responden (13,3%). Hasil penelitian juga menunjukkan 12 responden (40%) dengan motivasi sedang meliputi kinerja yang baik sebesar 3 responden (10%) dan kinerja cukup sebesar 9 responden (30%). Hasil uji *Spearman-rho* didapatkan nilai  $p$  ( $p$  value = 0,003 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tim PKPR di Unit Kesehatan Remaja di beberapa Kecamatan se-kota Blitar. Korelasi koefisien ( $r_s$ ) sebesar 0,522 bermakna adanya hubungan kuat antara motivasi dengan kinerja tim. Hasil ini kemudian juga mengindikasikan bahwa motivasi merupakan variabel yang dapat mendorong kinerja seseorang dalam

menjalankan tugas sebagai tim pelayanan kesehatan remaja.

Pelaksanaan tugas pegawai merupakan konsekuensi dari berbagai variabel. Beberapa diantaranya adalah keahlian penalaran (*intelligence quotient*), tingkat pendidikan, dorongan yang kuat untuk bekerja yang terbentuk dari perilaku seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja sehingga dapat menggerakkan pegawai agar terarah dalam pencapaian tujuan, sarana dan prasarana, serta budaya kerja. Dorongan yang kuat ini juga akan menciptakan pola kerja, menjadi dasar pegawai dalam berperilaku, mempengaruhi cita-cita dan harapan, pendapat, hingga mempengaruhi berbagai tindakan yang terwujud sebagai bentuk kinerja.

Semakin tinggi motivasi, kompetensi dan budaya kerja maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja, begitu pula yang terjadi sebaliknya. Apabila pegawai memiliki motivasi rendah, kinerja tim (*team work performance*) yang merupakan fungsi dari motivasi, kompetensi dan sistem kerja akan menghasilkan luaran yang rendah. Menyelesaikan pelatihan tertentu juga tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, hal ini dapat disebabkan karena adanya sistem atau budaya kerja yang kurang mendukung. Motivasi untuk dapat berprestasi sangat diperlukan dalam mencapai kinerja tim yang baik karena selain dapat mendorong pekerja atau tenaga kesehatan untuk lebih kreatif, motivasi ini dapat menggerakkan pekerja untuk memaksimalkan kemampuan diri dalam penyelesaian tugas.

Individu yang memiliki kinerja tinggi juga diketahui memiliki beberapa karakteristik khusus, yaitu selalu berfokus pada prestasi, mempunyai rasa percaya diri yang positif, memiliki pengendalian diri dan kompetensi yang sesuai (Toode, 2015). Penilaian kinerja merupakan bentuk evaluasi yang dilakukan secara

berkala serta berurutan mengenai prestasi kerja seorang tenaga termasuk potensi pengembangan dirinya. Penilaian terhadap kinerja menjadi variabel kunci untuk mengembangkan organisasi dalam hal ini unit kesehatan remaja sehingga dapat berlangsung secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan dan perbaikan program atas sumber daya manusia yang ada dalam unit tersebut. Penilaian terhadap kinerja individu sangat diperlukan bagi mutu organisasi secara keseluruhan.

Adanya hubungan motivasi dengan kinerja ini dapat menguatkan bahwa kinerja tim dalam pelayanan kesehatan remaja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi pegawainya, peningkatan motivasi berprestasi (motivasi eksternal), dan juga peningkatan dari budaya kerja. Dorongan berprestasi juga dapat dilakukan melalui penyediaan kompetisi, serta penghargaan terhadap hasil kerja tim. Penciptaan budaya kerja yang kondusif juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja tim sehingga dalam upaya peningkatan motivasi pegawai hendaknya juga didukung oleh budaya kerja yang kondusif.

## **SIMPULAN**

Mengacu pada hasil analisis serta pembahasan yang telah dipaparkan, beberapa kesimpulan dan berbagai rekomendasi yang dapat disimpulkan antara lain motivasi kerja tim pelayanan kesehatan peduli remaja Kota Blitar pada kategori tinggi yaitu sebesar 18 responden (60%). Perihal kinerja tim pelayanan kesehatan peduli remaja Kota Blitar pada kategori baik yaitu sebesar 17 responden (56,7%). Hasil analisa hipotesis menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja tim di unit pelayanan kesehatan remaja Kota Blitar yang ditunjukkan pada nilai  $p=0,003$  dan  $rs= 0,522$ .

## SARAN

Rekomendasi penelitian yang dapat dirumuskan antara lain kepada instansi pelayanan kesehatan diharapkan untuk memaksimalkan pelayanan kesehatan remaja di poli PKPR dengan pengadaan bed/tempat tidur yang memiliki tirai untuk tempat pemeriksaan dan tempat pelayanan konseling yang nyaman dan terjaga kerahasiaannya. Selain itu, penambahan SDM perlu dilakukan guna menjalankan program-program yang telah dicanangkan, sehingga program-program tersebut dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan harapan

Rekomendasi kepada institusi pendidikan kesehatan yakni melakukan kerjasama dengan Dinas Kesehatan untuk memberdayakan mahasiswa keperawatan dalam mempromosikan poli PKPR dan membentuk Peer Counsellor sehingga akan semakin banyak remaja yang diberikan pelayanan kesehatan secara maksimal melalui poli PKPR. Hal ini dapat memberikan pembelajaran kepada mahasiswa keperawatan sehingga dapat menambah pengalaman yang berguna untuk meningkatkan kemampuan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. N. A., Anwar, S., & Suleman, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Terhadap Kinerja Melalui Keterampilan Perawat. *Jurnal JKFT*, 5(1), 48–61.
- Amieratunnisa, A., & Indarjo, S. (2018). Implementasi Program Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 2(1), 69–79.
- Anisah, S. N. (2020). Program Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja di Puskesmas. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 4(Special 4), 846–854.
- Ardiana, I. (2019). The Influences of Job Characteristics, Emotional Quotient, and Spiritual Quotient on Job Satisfaction and Nurses Performance At Islamic Hospital in Gresik. *Archives of Business Research*, 7(3), 70–75.
- Arsani, N. L. K. A. (2013). Peranan program PKPR (pelayanan kesehatan peduli remaja) terhadap kesehatan reproduksi remaja di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1).
- Ayu, T. S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Kaakinen, J. R., Coehlo, D. P., Steele, R., & Robinson, M. (2018). *Family health care nursing: Theory, practice, and research*. FA Davis.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Pedoman Standar Nasional Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja. *Kemendes RI*, 8(9), 1–58.
- Ketut, N., & Asti, S. (2012). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BALI TROPIC RESORT AND SPA DI NUSA DUA, BADUNG. *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BALI TROPIC RESORT AND SPA DI NUSA DUA, BADUNG*.
- Lembaga Demografi FEB, U. (2017). Ringkasan Studi: Prioritaskan Kesehatan Reproduksi Remaja Untuk Menikmati Bonus Demografi. *Lembaga Demografi UI*.
- Ndife, C. F. (2020). Influence of socio-demographic factors on work motivation. *International Journal of Humanities & Social Science*, 11(6), 458–469.
- Purwanto, I., & Pradiptha, I. D. A. G. F. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477–486.
- Qomaruddin, M. B. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Program Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja (PKPR) Di

- Puskesmas Rangkah. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(2).
- Ridwan, L. F. (2012). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat*. Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran, Bandung.
- SYAFITRI, F. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD CILILIN KABUPATEN BANDUNG BARAT*. Perpustakaan Unpas.
- Toode, K. (2015). *Nurses' work motivation: Essence and associations*.
- UNICEF. (2022). *Adolescent April 2022*. <https://data.unicef.org/topic/adolescent/s/overview/>
- Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). *PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI UPTD RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI BALI*. *EMAS*, 2(3).
- Zahara, Y., Sitorus, R., & Sabri, L. (2011). *Faktor-Faktor Motivasi Kerja: Supervisi, Penghasilan, dan Hubungan Interpersonal Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(2), 73–82.