

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS KECAMATAN WILAYAH JAKARTA PUSAT PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

Sutan Jiyad Permana¹, Tia Ichwani², Indra Ade Irawan

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail koresponden/penulis : sutan230203@gmail.com

Diterima 13 Maret 2025, Disetujui 24 Maret 2025

Abstrak

Puskesmas sebagai penyedia layanan kesehatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Kinerja karyawan yang optimal diperlukan untuk menunjang fungsi ini, dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berkontribusi signifikan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dengan jumlah sampel 294 responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial menggunakan uji korelasi spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, Puskesmas, Jakarta Pusat

Abstract

Community health centers as health service providers have an important role in providing quality services. Optimal employee performance is needed to support this function, with work motivation and job satisfaction as significant contributing factors. The aim of the research is to determine the relationship between work motivation and job satisfaction on employee performance at the Central Jakarta District Health Center. The research uses quantitative methods with a cross sectional approach. Data was collected through questionnaires given to respondents with a sample size of 294 respondents. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistical techniques using the Spearman correlation test. The research results show that there is a positive relationship between work motivation and employee performance, as well as between job satisfaction and employee performance. Simultaneously, work motivation and job satisfaction have a positive influence on employee performance.

Kata Kunci: work motivation, job satisfaction, employee performance, Community Health Center, Central Jakarta

PENDAHULUAN

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu pelayanan kesehatan di bawah naungan Dinas Kesehatan, yang memberikan pelayanan dalam bidang Kesehatan dalam menjalankan tugas wewenang dan fungsinya serta memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan Pasal 1 Ayat 7, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berkomitmen, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien dalam Menunjang kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja karyawan yang Dimana motivasi kerja karyawan memiliki fungsi yang sangat penting salah satunya untuk bergerak maju melakukan kegiatan sesuai dengan kerja karyawan. Namun, beberapa permasalahan terkait kinerja dan kualitas pelayanan di Puskesmas Kecamatan mulai menjadi perhatian masyarakat. Berdasarkan observasi awal terdapat sejumlah keluhan mengenai kurangnya keramahan petugas pelayanan terhadap pasien. Sikap petugas yang dinilai tidak ramah ini dapat menciptakan pengalaman negatif bagi pasien, yang berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap Puskesmas, sehingga bisa menyebabkan kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan. Selain itu, Kondisi sarana dan prasarana juga kurang mendukung kenyamanan pasien saat menunggu antrian.

Berdasarkan Data dari Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2019 – 2023 Jumlah keluhan kesehatan di Indonesia terjadi fluktuatif, pada tahun 2019 jumlah nya sebesar 32,26 persen lalu terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 30,96 persen pada tahun selanjutnya di tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 27,23 persen, pada tahun selanjutnya di tahun 2022 terjadi kenaikan sebesar 2 persen menjadi 29,94 persen lalu pada tahun 2023 terjadi penurunan kembali sebesar 3 persen menjadi 26,27 persen, sedangkan pada DKI Jakarta terjadi fluktuatif, pada tahun 2019 jumlahnya sebesar 29,28 persen pada tahun 2020 terjadi kenaikan menjadi 33,80 persen lalu di tahun selanjutnya pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 25,98 persen lalu ditahun selanjutnya pada tahun 2022 mengalami penurunan yang signifikan menjadi 16,76 persen lalu terjadi kenaikan sebesar 4 persen di tahun 2023 menjadi 20,95 persen.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masnah dkk (2020) yang berjudul Hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas lakessi kota Parepare, yang menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian nya menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuswati dkk 2022 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan UPTD puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 dan menurut penelitian Himayati dkk yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini membantu memberikan pengetahuan kepada masyarakat agar lebih mandiri dan meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan masyarakat.

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat kita lihat bahwa ada hasil yang tidak konsisten terhadap variabel yang diteliti Sebagai contoh pada penelitian Kuswati dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan UPTD puskesmas Giriwoyo 1 dan 2 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 dan 2. Sementara penelitian Himayati dkk yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel terikat motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai proses dan hasil dari perilaku kerja seseorang yang melibatkan pemikiran, produksi, serta pencapaian keberhasilan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja adalah topik yang sering dibahas dalam berbagai diskusi di organisasi atau perusahaan, karena berdampak signifikan pada hasil yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Motivasi memberikan dorongan, energi, dan arah pada tindakan seseorang, membantu mengatasi rasa malas dan kebosanan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Berdasarkan waktu, penelitian ini menggunakan cakupan waktu (*time horizon*) bersifat *one shot* dengan metode *Cross Sectional* yang berfokus pada hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui survei kuesioner di puskesmas kecamatan Jakarta Pusat. Sampel

yang di ambil dalam penelitian ini adalah 294 responden karyawan yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Jakarta Pusat. Masing – masing sampel pada tiap kecamatan harus di proposionalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized
		Predicted Value
N		294
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.0170068
	Std. Deviation	2.03903226
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.046
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat bahwa data residual dari penelitian ini memiliki distribusi yang tidak normal sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, artinya residual tersebut berjalan tidak normal Pada pengujian analisis grafik dilakukan dengan melihat titik titik sebaran data uji normalitas dengan melihat kurva normal probability plot of regression standardized residual dalam hal analisis grafik tersebut data aka dinyatakan normal jika titik sebaran data tersebut tidak terlalu jauh (mengikuti) arah garis diagonal dan dinyatakan tidak normal jika terjadi keadaan sebaliknya.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Standardized					
		Coefficients		Collinearity Statistics			
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.879	1.658		5.356	.000	
	TOTAL MOTIVASI X1	.278	.045	.363	6.177	.000	.609 1.643
	Total kepuasan kerja	.294	.053	.327	5.569	.000	.609 1.643

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji multikolinearitas tabel di atas, menunjukkan berdasarkan nilai VIF diketahui sebesar 1,643 yang berarti < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas meskipun

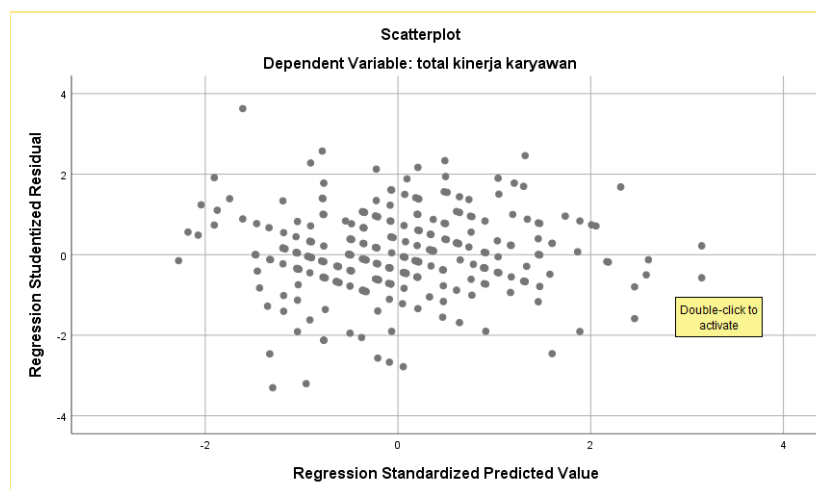
			Total	
Model			Kepuasan kerja	TOTAL MOTIVASI X1
1	Correlations	Total kepuasan kerja	1.000	-.626
		TOTAL MOTIVASI X1	-.626	1.000
	Covariances	Total kepuasan kerja	.003	-.001
		TOTAL MOTIVASI X1	-.001	.002

Variance Proportions						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	TOTAL MOTIVASI X1	Total Kepuasan Kerja
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.521	.81	.48	.02
	3	.004	28.687	.19	.52	.98

terdapat korelasi sesama variabel bebas sebesar 0,626, nilai eigenvalue sebesar 2,990 berada jauh diatas 0 menunjukan tidak adanya (multikolinieritas)

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.388	.384	2.570	1.428

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas yang mendapatkan hasil durbi watson sebesar 1,428 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel karena $du < d < du$ atau $(1,793 < 1,428 < 1,821)$

4. Analisis Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Standardized					Collinearity statistics	
		Unstandardized Coefficients	Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	8.879	1.658		5.356	.000		
	TOTAL	.278	.045	.363	6.177	.000	.609	1.643
	MOTIVASI X1							
	Total kepuasan kerja	.294	.053	.327	5.569	.000	.609	1.643

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil tabel didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 8,879 + 0,278 (X1) + 0,294 (X2) + e$$

- Nilai konstanta sebesar 8,879 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 8,879
- Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi dalam variabel motivasi kerja senilai 0,278. Ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,278 maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Kecamatan Jakarta Pusat
- Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi dalam variabel motivasi kerja senilai 0,294 Ini memiliki arti bahwa setiap perubahan pada variabel kepuasan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294 maka diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada puskesmas kecamatan Wilayah Jakarta Pusat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin - Watson
1	.623 ^a	.388	.384	2.570	1.428

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* (r^2) untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 0,384 atau sebesar 38,4% hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 38,4% variasi variabel kinerja karyawan di puskesmas kecamatan Wilayah Jakarta Pusat sedangkan sisanya 61,6% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak dimasukan kedalam model penelitian ini

6. Uji t

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

		Unstandaardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	8.879	1.658		5.356	.000	
	TOTAL MOTIVASI X1	.278	.045	.363	6.177	.000	.609 1.643
	Total kepuasan kerja	.294	.053	.327	5.569	.000	.609 1.643

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil Uji t secara parsial pada variabel X1 di atas, menunjukkan bahwa:

- Nilai thitung lebih besar dari nilai t table yaitu sebesar $6,177 > 1,968$ dan nilai signifikan lebih kecil dari level of signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Nilai thitung lebih besar dari nilai ttable yaitu sebesar $5,569 > 1,968$ dan nilai signifikan lebih kecil dari level of significant yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Keputusan pembelian (Y).

7. Uji f (Stimultan)

Tabel 8. Hasil Uji f (Stimultan)

		Sum of		Mean Square	F	Sig.
Model		Squares	df			
1	Regression	1218.192	2	609.096	92.185	.000 ^b
	Residual	1922.723	291	6.607		
	Total	3140.915	293			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai fhitung sebesar 92,185 kemudian setelah itu dibandingkan dengan nilai f table sebesar 3,026 dengan nilai signifikan 5% (0,05) dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ (92,185 > 3,026) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara stimultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di puskesmas kecamatan wilayah Jakarta Pusat.

8. Uji Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

			Total		
			TOTAL	Kepuasan kerja	Total kinerja karyawan
.none.*	TOTAL MOTIVASI X1	Correlation	1.000	.626	.568
		Significance(2-tailed)		.000	.000
	df	0	292	292	
	Total kepuasan kerja	Correlation	.626	1.000	.555
		Significance(2-tailed)	.000	.	.000
	df	292	0	292	
Total kinerja karyawan	Correlation	.568	.555	1.000	
	Significance(2-tailed)	.000	.000	.	
Total kinerja karyawan	TOTAL MOTIVASI X1	df	292	292	0
		Correlation	1.000	.454	
	Total kepuasan kerja	Significance(2-tailed)	.	.000	
		df	0	291	
	Total kinerja karyawan	Correlation	.454	1.000	
		Significance(2-tailed)	.000	.	
df	291	0			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,568 untuk hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta 0,555 untuk hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kedua nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat keeratan sedang, yang mengindikasikan bahwa baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, karena hubungan yang ditemukan tidak tergolong kuat, diperlukan upaya perbaikan dan penguatan

dalam aspek motivasi dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal di masa mendatang.

PEMBAHASAN

Uji Hubungan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, didapati penilaian variabel Motivasi kerja dengan indeks penilaian rata-rata (mean) sebesar 3,96 atau tinggi, yang artinya bahwa mayoritas responden menganggap Motivasi kerja sudah sesuai dan berjalan dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan melalui semangat dan komitmen karyawan dalam mengutamakan pekerjaan serta berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih percaya diri dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2018), Rakhmalina, (2017), Erwin (2020) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hubungan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat . Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan, rekan kerja, dan promosi itu sendiri berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat Melalui penyebaran kuesioner pada Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat. Menunjukkan hasil rata-rata mean kepuasan (X2) secara keseluruhan bahwa kepuasan mendapatkan nilai yang sangat baik. Rata-rata nilai total tertinggi terdapat pada butir pernyataan delapan tujuh dan kedua dan dengan pernyataan kedelapan bahwa Hubungan dengan rekan kerja yang terjalin saling mendukung dan menciptakan suasana kerja yang harmonis serta produktif terdapat pada indikator rekan kerja Sementara pernyataan ketujuh bahwa Karyawan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan proyek bersama terdapat pada indikator rekan kerja. Sementara pernyataan kedua bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian dan memberikan kepuasan dalam setiap pencapaian hasil yang terdapat pada indikator pekerjaan. Adapun hasil penilaian terendah dengan indikator pengawas saat ini yang memiliki pernyataan bahwa proses pengawasan tidak efisien sehingga menghambat kemajuan pekerjaan karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini menandakan bahwa peningkatan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yang artinya apabila semakin baik pemberian kepuasan yang diterapkan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusriani (2018) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar .

Kepuasan kerja perlu diperhatikan karena menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Wilayah Jakarta Pusat

Uji Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan, terlihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,384 yang berarti Motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,4% sedangkan 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusriani (2018) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kecamatan wilayah Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memerlukan dorongan dan dukungan untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Motivasi kerja yang tinggi dapat memainkan peran kunci dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini antara lain, pertama, pada variabel motivasi kerja, Puskesmas Kecamatan wilayah Jakarta Pusat sebaiknya menciptakan sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan. Sistem ini perlu didasarkan pada kriteria yang jelas dan objektif, di mana setiap karyawan yang menunjukkan kinerja baik, baik secara individu maupun dalam jangka waktu tertentu, mendapatkan pengakuan yang layak. Pemberian penghargaan yang merata dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi secara maksimal bagi organisasi. Kedua, pada variabel kepuasan kerja, Puskesmas Kecamatan wilayah Jakarta Pusat sebaiknya menerapkan sistem pengawasan yang lebih efektif dan terstruktur dengan jelas. Pengawasan yang baik melibatkan pemantauan rutin terhadap kinerja karyawan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan pengawasan yang lebih efisien, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh faktor-faktor spesifik yang memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, seperti peluang pengembangan karier dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif

melalui wawancara atau Focus Group Discussion (FGD) dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan tentang motivasi dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 797–804.
- Anis Zohriah. (2023). Jurnal Dirosah Islamiyah Jurnal Dirosah Islamiyah. Jurnal Dirosah Islamiyah Volume, 5, 704–713. <https://doi.org/10.17467/jdi.v5i3.4081>
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 150–164.
<https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.712>
- Darwin, M. M. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Whisnu Hendratni, T. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(1), 70-83.
<https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. Wicaksono & Hermani, 2(1), 69–88.
- Hermin, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indo Timur. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 5(1), 79–88.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.160>
- Ismail Shaleh, M Nuruddin Subhan, & Yuli Ardianto. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI HOLLAND BAKERY DEPOK. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 134-146. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5580>
- Junmanti. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit PTPN IV Distrik 2, Kabupaten Simalungun).
- Kinerja, T., Pt, K., & Indonesia, P. O. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Medan.

- Kumparan (2021) Untuk APA Puskesmas Didirikan? Ini Jawabannya, kumparan. Available at <https://kumparan.com/kabar-harian/untuk-apa-puskesmas-didirikan-ini-jawabannya-1wOloTyZ90O/full> (Accessed: 20 Desember 2024).
- Liana, B. D. A., Yuli Ardianto, & Bayu Retno. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN WIKA. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 84-98. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5433>
- Maesa, I. K. P. K., Sabudi, I. N. S., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Four Points By Sheraton Bali, Seminyak. JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 4(2), 125-137. <https://doi.org/10.35814/jimp.v4i2.6952>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Maryadi, Y., & Misranisa, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>
- Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Umy Press. Mencapai G, Sarjana G. KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT . RISLAND SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT . RISLAND. 2021.
- Muktamar, A., & Yassir, B. M. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of International Multidisciplinary Research, 2(1), 181–190.
- Mustajab, R. (2023) Ada 10.292 puskesmas di indonesia pada 2022, Dataindonesia.id. Available at: <https://dataindonesia.id/ragam/detail/ada-10292-puskesmas-di-indonesia-pada-2022> (Accessed: 20 Desember 2024).
- Nitise mito. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2), 175–183.
- Ramadhany, E. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Universitas Pakuan Bogot, 111.
- Ratmawati, Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi, 1(4), 197–210.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. 7.

- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sania Azhari, Nyoman Suprastha, & Nisa, C. N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN . *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 125-1333. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5591>
- Sarianah, Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . *Tele komunikasi Se luler di Kota Makassar. YUME : Journal of Manage me nt*, 5(1), 177–187. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3453>
- SETIA WIJAYANTI. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Non Medis) Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017. *J Che m Inf Model*. 2013;53(9):38–9.
- Sihabussina. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Wisata Cafe Sawah Pujon Kidul. *BIMA : Journal of Business and Innovation Manage me nt*, 4(2), 237–247. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.326>
- Subroto, L.H. (2022) Sejarah Puskesmas di Indonesia Halaman all, KOMPAS.com. Edited by T. Indriawati. Available at: <https://www.kompas.com/stori/read/2022/08/05/170000479/sejarah-puskesmas-di-indonesia?page=all> (Accessed: 20 Desember 2024).
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Pengembangan Kinerja Anggota Organisasi. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257.
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (Issue August).
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *E fisie nsi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/e fisie nsi.v16i2.27421>
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- TiWibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandat el Malang). 16(1), 1–9.
- Zailani R, Artanto AH. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *J Ekon STIE P*. 2024;9(1):16–25.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>