

MOTIVASI KEPALA PUSKESMAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MANGGARI KECAMATAN LEBAKWANGI KABUPATEN KUNINGAN

Novi Novianti

Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Jawa Barat

Email: haryo.bharoto81@gmail.com



DOI: 10.33603/reformasi.v6i2.10962

Diterima: Pebruari 2022; Direvisi: Maret 2022; Dipublikasikan: April 2022

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Motivasi Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. ” Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memahami bagaimana motivasi Kepala Puskesmas dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Selain itu, penelitian ini ingin mengetahui kualitas kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan motivasi dari Kepala Puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi hambatan dalam memotivasi kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang mencakup wawancara mendalam, pengamatan langsung, dan penelaahan literatur. Hasil yang diperoleh dari penelitian di Puskesmas Manggari, berdasarkan teori yang digunakan, dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Motivasi yang diberikan oleh Kepala Puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Manggari belum berjalan secara maksimal, hal ini terlihat dari rendahnya semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang baik, disebabkan oleh kurangnya perhatian pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Kinerja pegawai di Puskesmas Manggari juga belum optimal, dikarenakan adanya beberapa masalah, antara lain rendahnya kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kurangnya ketelitian dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, serta ada pegawai yang belum terampil dalam menggunakan teknologi. 3) Kendala dalam memotivasi kinerja pegawai meliputi kesulitan Kepala Puskesmas dalam menemukan cara yang efektif untuk memotivasi pegawai agar kinerjanya dapat meningkat. 4) Solusi untuk mengatasi hambatan tersebut adalah dengan mencari metode yang tepat untuk memotivasi pegawai melalui pendekatan komunikasi yang baik, sehingga kinerja pegawai dapat diperbaiki.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pembangunan di sektor kesehatan merupakan usaha untuk memenuhi hak masyarakat dalam mendapatkan akses terhadap layanan kesehatan yang diperlukan. Hal ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 terkait Kesehatan, khususnya pada Bab II Pasal 3.

Seiring berjalannya waktu, terbentuklah Pusat Kesehatan Masyarakat yang biasa disebut Puskesmas. Puskesmas adalah unit yang berada di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota, yang bertugas untuk melaksanakan pembangunan kesehatan di suatu daerah dan memiliki peranan dalam menjalankan sebagian tugas operasional teknis dari Dinas Kesehatan yang bersangkutan (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/MENKES/SK/II/2004).

Dalam Peraturan Bupati Kuningan Nomor 69 Tahun 2016 yang mengatur tentang Pembentukan, Tugas, dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Badan (UPTD/UPTB) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan, Puskesmas Manggari sebagai lembaga teknis Dinas Kesehatan memiliki peranan vital dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat di Kecamatan Lebakwangi. Mereka berharap agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk dapat memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat di Kabupaten Kuningan, khususnya di wilayah tugas Puskesmas Manggari. Namun, kenyataannya harapan tersebut belum terwujud, karena kinerja pegawai masih menghadapi berbagai masalah.

Masalah yang dihadapi di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

1. Ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dikarenakan datang terlambat;
2. Penyelesaian tugas tidak sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan;

3. Tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya masih kurang;
4. Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi masih rendah.

Masalah tersebut berlandaskan pada keluhan masyarakat tentang pegawai Puskesmas Manggari yang sering terlambat datang, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi terhambat. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai di Puskesmas Manggari yang tidak berjalan secara optimal, disebabkan kurangnya motivasi dari Kepala Puskesmas terhadap pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan atau motivasi dari seorang pemimpin sangat penting sebagai pendorong dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Motivasi Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan”.

Identifikasi Masalah

Mengenai permasalahan yang telah dijelaskan, identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi Kepala Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan?
3. Faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung motivasi Kepala Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Faktor-faktor apa saja yang menghambat motivasi Kepala Puskesmas Manggari Kecamatan

Lebakwangi Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai?

5. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan?

Kerangka Pemikiran

Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2014:143), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang memberikan semangat kepada seseorang dalam bekerja, sehingga mereka mau berkolaborasi, melakukan pekerjaan dengan efisien, dan mengintegrasikan seluruh usahanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan 2006: 228), ada dua faktor yang memengaruhi orang saat melakukan pekerjaan mereka, yaitu kebutuhan yang terdiri dari:

1. Faktor Pemeliharaan (faktor yang menimbulkan ketidakpuasan)
2. Faktor Motivator (faktor yang menimbulkan kepuasan)

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (dalam Widodo 2015 : 131) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil yang sesungguhnya diperoleh oleh individu. Ini mencakup hasil dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Mitchell (dalam Sedarmayanti 2009 : 51) menyatakan bahwa kinerja dapat dianalisis dari berbagai aspek yang juga bisa berfungsi sebagai indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan;
2. Ketepatan Waktu;
3. Inisiatif;
4. Kemampuan;
5. Komunikasi.

Definisi dan Operasionalisasi

Konsep Penelitian

Untuk menyamakan pandangan dan pemahaman dalam studi ini, disediakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan semangat seseorang dalam bekerja, agar mereka bersedia berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengoptimalkan semua upaya untuk meraih kepuasan.
2. Kepala Puskesmas adalah seorang pemimpin yang diberikan otoritas dan tanggung jawab untuk mengelola dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.
3. Kinerja artinya hasil yang diperoleh dari segi kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
4. Pegawai adalah individu yang menawarkan jasa dan menerima imbalan yang telah ditentukan sebelumnya, di mana mereka diharuskan dan terikat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
5. Puskesmas adalah unit operasional dari Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pembangunan kesehatan di kawasan tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan

Metode yang diterapkan oleh penulis adalah pendekatan kualitatif yang bersifat menjelaskan. Penulis memilih metode kualitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah motivasi yang telah diterapkan berjalan dengan baik atau belum, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi Kepala Puskesmas terhadap stafnya, bukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Teknik pemilihan informan yang diterapkan oleh penulis adalah menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2017 : 218), purposive sampling adalah cara pengambilan sumber data atau informan berdasarkan kriteria khusus yang telah ditetapkan. Kriteria tersebut harus relevan dengan tema penelitian. Para individu yang dipilih juga harus dianggap memiliki kredibilitas untuk memberikan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

Pemilihan individu sebagai informan dalam penelitian ini didasari oleh kebutuhan penulis untuk memperoleh penilaian dan informasi yang akurat mengenai Motivasi Kepala Puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Informan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Informan Utama
 - a. Kepala Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan;
 - b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.
2. Informan Tambahan
 - a. Pegawai Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif meliputi:

1. Studi pustaka, yaitu pengambilan data dari sumber-sumber yang tertulis.
2. Studi lapangan, yang dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:
 - a. Observasi, yang merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
 - b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog dengan para informan.
 - c. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dari laporan-laporan dokumenter yang relevan.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi yang penulis pilih untuk penelitian berada di Puskesmas Manggari yang terletak di Desa Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan. Alasan penulis memilih Puskesmas Manggari sebagai tempat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat masalah terkait kurang optimalnya pemberian motivasi oleh Kepala Puskesmas kepada staf, yang berdampak pada kinerja pegawai di Puskesmas tersebut.
2. Data yang diperlukan untuk penelitian dapat diperoleh dengan mudah.
3. Lokasi ini sangat strategis dan mudah dijangkau oleh penulis saat menyusun proposal penelitian skripsi.

Penelitian yang dilakukan penulis berlangsung selama empat bulan, mulai dari Februari hingga Mei 2018.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi membahas cara untuk mengarahkan kekuatan dan potensi tenaga kerja, sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan cara yang produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg. Teori ini dicetuskan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg, seseorang memiliki dua jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan untuk pemeliharaan (faktor pemeliharaan). Faktor-faktor pemeliharaan mencakup gaji, lingkungan kerja fisik, jaminan pekerjaan, pengawasan yang baik, kendaraan dinas, tempat tinggal dinas, serta berbagai tunjangan lainnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini harus diperhatikan secara tepat oleh pimpinan agar kepuasan dan semangat kerja karyawan dapat meningkat.
2. Faktor pemeliharaan berkaitan dengan kebutuhan psikologis individu. Kebutuhan ini meliputi serangkaian

keadaan internal yang, jika ada dalam pekerjaan, akan meningkatkan motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa kondisi ini, tidak akan muncul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari istilah yang dikenal sebagai performance. Ada pula yang mendefinisikan performance sebagai hasil atau pencapaian dalam bekerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, mencakup tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga proses di mana pekerjaan itu dilakukan. Kinerja mencakup apa yang dilakukan serta bagaimana cara melakukannya.

Menurut Mitchell (dalam Sedarmayanti 2009 : 51), kinerja dapat dikaji dari beberapa aspek yang sekaligus berfungsi sebagai indikator kinerja, antara lain:

1. Kualitas Kerja, yaitu tingkat mutu pekerjaan yang dicapai berdasarkan kriteria kesesuaian dan persiapan yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan penghargaan dan kemajuan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan.
2. Ketepatan Waktu, berkaitan dengan seberapa baik waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Inisiatif, merupakan kesadaran untuk melakukan berbagai tindakan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab.
4. Kemampuan, menyangkut faktor yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, yang bisa berkembang.
5. Komunikasi, adalah interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk menyampaikan saran dan pandangan dalam menyelesaikan masalah yang ada.

OBJEK PENELITIAN

Letak Geografis dan Kependudukan

Puskesmas Manggari berada di Kecamatan Lebakwangi yang merupakan REFORMASI Vol 6 No 2 April 2022

salah satu kecamatan di Kabupaten Kuningan dan terletak di sebelah timur pusat kota. Luas wilayah kerja Puskesmas Manggari adalah seluas 828.462 km². Berada pada 06⁰ 59'34,3" Lintang Selatan dan 108⁰ 34'08,0 Bujur Timur serta berada pada ketinggian 202 meter di atas Permukaan Laut (DPL) yang terdiri dari tanah sawah 359.8 Ha, tanah kering 209.81 Ha dan kebun 37.33 Ha.

Visi dan Misi

1. Visi Puskesmas Manggari

Visi Puskesmas Manggari adalah "Bersama masyarakat memelihara dan meningkatkan kemandirian hidup sehat".

2. Misi Puskesmas Manggari

Misi Puskesmas Manggari adalah sebagai berikut :

- a. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan;
- b. Memelihara dan meningkatkan mutu pemerataan serta keterjangkauan pelayanan kesehatan;
- c. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga, masyarakat dan lingkungan.

Struktur Organisasi

Penyusunan struktur organisasi Puskesmas Manggari dikelola oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan, dengan penetapan yang diatur melalui Peraturan Bupati Nomor 69 Tahun 2016 yang berkaitan dengan Pembentukan Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan.

Puskesmas Manggari dipimpin oleh seorang Kepala Puskesmas yang bertanggung jawab atas Sub Bagian Tata Usaha, Koordinator layanan kesehatan yang wajib, Penanggung jawab kualitas pelayanan, Koordinator program kesehatan pengembangan, Bidan koordinator, serta penanggung jawab medis PONED.

Keadaan Pegawai Puskesmas Manggari

Data keadaan pegawai yang ada di Puskesmas Manggari yang berada di

Kecamatan Lebakwangi, Kabupaten Kuningan mencatat bahwa pada tahun 2018 terdapat 35 karyawan. Dari jumlah tersebut, 21 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil, 9 orang adalah Tenaga Kontrak, dan 5 orang diisi oleh Tenaga Sukwan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan

Kepala Puskesmas berusaha untuk memberikan dorongan kepada staf agar mereka bisa meningkatkan kinerja, namun pengoptimalan masih belum tercapai. Hal ini disebabkan oleh adanya sejumlah masalah dalam proses pemberian motivasi yang dianalisis berdasarkan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Hasibuan 2014 :157), yang mencakup faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan.

Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan

Kinerja staf di Puskesmas Manggari yang terletak di Kecamatan Lebakwangi, Kabupaten Kuningan, masih jauh dari sebutan optimal. Hal ini disebabkan oleh adanya sejumlah masalah dalam pelaksanaan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari berbagai aspek kinerja menurut Mitchell (dalam Sedarmayanti 2009: 51), yang mencakup mutu kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Faktor Pendukung Motivasi Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan

Ada beberapa aspek yang berperan sebagai pendukung motivasi Kepala Puskesmas dalam meningkatkan kinerja staf

di Puskesmas Manggari yang terletak di Kecamatan Lebakwangi, Kabupaten Kuningan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang relatif baik dan harmonis.
2. Rata-rata tingkat pendidikan pegawai yang sudah cukup tinggi dengan lulusan terakhir adalah Diploma (D3).
3. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang telah sukses dalam tugasnya.
4. Kepala Puskesmas yang memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berkembang dalam karier mereka.

Faktor Penghambat Motivasi Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan

Ada beberapa faktor yang menghambat semangat Kepala Puskesmas dalam meningkatkan performa staf di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, diantaranya sebagai berikut:

1. Tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi masih rendah.
2. Rasa tanggung jawab dan ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tidak memadai.
3. Beberapa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang masih rendah.
4. Penempatan pegawai tidak sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki.
5. Kepala Puskesmas kesulitan menemukan metode yang efektif untuk memotivasi pegawai.

Upaya Mengatasi Hambatan Motivasi Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan

Ada sejumlah langkah yang diambil untuk mengatasi kendala motivasi Kepala Puskesmas dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Manggari

Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas melakukan pendekatan dengan berkomunikasi langsung kepada pegawai untuk memahami apa yang mereka inginkan.
2. Mengusulkan kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas Kesehatan agar pegawai sukwan mendapatkan pengakuan resmi atau diangkat menjadi pegawai kontrak.
3. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja di kalangan pegawai.
4. Pegawai dengan kemampuan yang masih kurang dianjurkan untuk belajar dari rekan-rekan yang lebih berpengalaman.
5. Merancang untuk merenovasi bangunan Puskesmas Manggari yang telah mengalami kerusakan parah.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi yang telah diuraikan mengenai dorongan Kepala Puskesmas dalam meningkatkan performa pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dorongan yang diberikan oleh Kepala Puskesmas di Puskesmas Manggari belum mencapai tingkat yang maksimal. Hal ini terlihat pada aspek pemeliharaan yang menunjukkan bahwa belum ada perbaikan signifikan. Ini tercermin dari rendahnya gaji atau imbalan yang diterima pegawai sukwan, karena Puskesmas Manggari tidak memiliki dana khusus untuk menggaji pegawai sukwan. Di sisi lain, jika dilihat dari aspek kepuasan motivasi, meskipun beberapa tindakan sudah diambil, hasilnya belum dapat dianggap optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.
2. Jika kita menilai kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan berdasarkan aspek mutu kerja, ketepatan

waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi, hasilnya belum bisa dianggap baik. Ini tampak dari banyaknya pegawai yang tidak cermat dalam menyelesaikan tugas mereka tepat waktu.

3. Beberapa faktor yang mendukung dorongan Kepala Puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Manggari Kecamatan Lebakwangi Kabupaten Kuningan antara lain adalah hubungan antar individu dalam lingkungan kerja yang cukup harmonis dan tingkat pendidikan pegawai yang relatif tinggi.
4. Faktor-faktor yang menghalangi dorongan Kepala Puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih banyak dibandingkan dengan faktor-faktor yang mendukung. Di antara faktor penghambat tersebut adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia.
5. Langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi halangan yang ada adalah dengan melakukan komunikasi langsung antara Kepala Puskesmas dengan pegawai untuk memahami keinginan pegawai agar upaya motivasi dapat berjalan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*: CV Mandar Maju.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang *Kesehatan*
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang *Puskesmas*
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/MENKES/SK/II/2004 tentang *Kebijakan Dasar Puskesmas*.
- Peraturan Bupati Kuningan Nomor 69 Tahun 2016 tentang *Pembentukan Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Badan (UPTD/UPTB) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuningan*.

Sumber Lain

- <https://kitefest.jimdo.com/2016/03/26/puskemas-sebagai-penyelenggara-dan-fasilitas-alat-kesehatan/>
Diakses 27 Januari 2018
- <https://www.kuningankab.go.id> Diakses 5 Februari 2018
- <http://tugaskuliah0601.blogspot.co.id/2016/10/motivasi-pegawai-tujuan-motivasi-dan.html>
Diakses 27 Januari 2018