

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KECAMATAN MUARA PINANG
KABUPATEN EMPAT LAWANG**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
25/10/21

Skripsi Oleh :

ICE NURJANAH

01011181722121

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KECAMATAN MUARA PINANG
KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Disusun oleh :

Nama : Ice Nurjanah
NIM : 01011181722121
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal :

Dosen Pembimbing

Ketua



23-Agustus-2021

Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

NIP. 195307071979032001

Tanggal :

Anggota



09-Agustus-2021

Yulia Hamdani Putri, S.E, M.Si

NIP. 198507042018032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KECAMATAN MUARA PINANG KABUPATEN EMPAT LAWANG

Disusun oleh :

Nama : Ice Nurjanah
NIM : 01011181722121
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
29/10.21

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 09 September 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Indralaya, 09 September 2021
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua



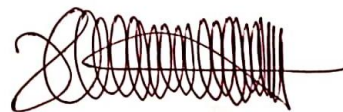
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si
NIP. 198507042018032001

Anggota

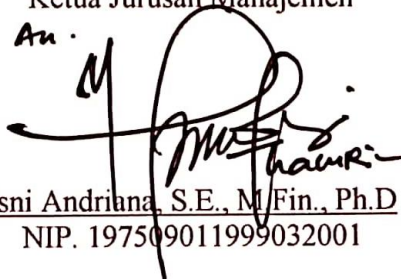


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

An.



Isni Andriana, S.E., M/Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ice Nurjanah
NIM : 01011181722121
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KECAMATAN MUARA PINANG KABUPATEN EMPAT LAWANG

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota : Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 09 September 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 09 September 2021
Pembuat pernyataan



Ice Nurjanah
NIM 01011181722121

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Jadilah yang terbaik dimanapun berada. Berikan yang terbaik yang
kamu bisa berikan”
(B.J. Habibie)**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- **Allah SWT**
- **Kedua orang tua saya**
- **Saudara kandung saya**
- **Keluarga dan kerabat**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Guru dan dosen yang telah berjasa, serta**
- **Almamter kebanggaan**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KECAMATAN MUARA PINANG KABUPATEN EMPAT LAWANG”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 09 September 2021



Ice Nurjanah

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis sangat menyadari dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kendala serta tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya doa, dukungan, motivasi, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Allah SWT.** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu melewati segala hal yang disemogakan dan mengabdikan semua harapan dan impian yang diamankan.
2. **Bapakku dan Ibuku** tercinta, teruntuk **Bapak Masri dan Ibu Nurlali**, serta Adik-adikku tersayang Neni Hartati dan Viko Danil Triansyah yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan mengajarkan saya untuk tetap kuat dan tegar serta selalu sedia mendengarkan keluh kesah. Terimakasih banyak untuk segala cinta yang diberikan.
3. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Ibu Isn Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Ibu Hj. Nofiawaty, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik selama perkuliahan
7. **Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D**, dan **Ibu Yulia Hamdaini Putri, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing saya, terimakasih atas segala bantuan ibu yang telah mengorbankan waktu, tenaga, membantu membimbing serta memberikan masukan ilmu dan pengarahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

8. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku dosen penguji terima kasih banyak atas bantuannya dalam memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
9. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya dosen jurusan manajemen terimakasih atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan. Serta **seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi** yang telah membantu segala keperluan administrasi selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
10. **Kepala Puskesmas serta para Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang** yang sudah mengizinkan serta membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesainya skripsi.
11. Teruntukmu Syerki Pratama Putra, terimakasih juga untuk motivasi dan dukungan terbaiknya selama masa skripsian.
12. Sahabat seperantauan Pipin Agustina yang selalu menjadi tempat bertukar cerita dan selalu bersedia direpotkan. Partner terbaik semasa perkuliahan Nia, Yuli, Imas yang sudah menemani dari awal perkuliahan hingga selesainya masa kuliah semoga sukses selalu buat kalian.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2017 Indralaya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, semoga sukses selalu buat kalian semua.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang melimpah atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan, masa penulisan dan penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Indralaya, 09 September 2021
Penulis



Ice Nurjanah
NIM. 01011181722121

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ice Nurjanah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Muara Pinang, 25 Juni 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Desa Muara Pinang Baru, Kec. Muara Pinang, Empat Lawang, Sumatera Selatan
Email Address : icenurjanah92@gmail.com
No Handphone : 083802512742

Pendidikan Formal

2005-2011 : SD Negeri 1 Muara Pinang (2011)
2011-2014 : SMP Negeri 1 Muara Pinang (2014)
2014-2017 : SMA Negeri 1 Muara Pinang (2017)

Riwayat Organisasi

2017-2018 : Staff Khusus Badan Kehormatan DPM KM FE UNSRI
2017-2018 : Staff HRD Ikatan Mahasiswa Manajemen FE UNSRI
2018-2019 : Wakil Ketua Komisi III DPM KM FE UNSRI
2019-2020 : Ketua Komisi III DPM KM FE UNSRI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Ice Nurjanah
NIM : 01011181722121
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
27/10/21

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KECAMATAN MUARA PINANG
KABUPATEN EMPAT LAWANG**

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Yulia Hamdani Putri, S.E., M.Si
NIP. 198507042018032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Au

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KECAMATAN MUARA PINANG KABUPATEN EMPAT LAWANG

Oleh :

Ice Nurjanah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah tenaga kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang yang berjumlah 106 orang. Penelitian ini menggunakan tehnik sampel Probability Sampling yaitu *Stratified Random Sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Tenaga kesehatan pada Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang sebaiknya agar memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat setempat serta bertanggung jawab, sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK SPIRIT ON THE WORK ACHIEVEMENT OF HEALTH PERSONNEL PUSKESMAS, MUARA PINANG DISTRICT, FOUR LAWANG REGENCY

By :

Ice Nurjanah, Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D, Yulia Hamdaini Putri, S.E.,
M.Si

This study aims to determine the effect of work enthusiasm on the work performance of health workers at the Muara Pinang District Health Center, Empat Lawang Regency. The population in this study was the total number of health workers at the Muara Pinang District Health Center, which amounted to 106 people. This study used a probability sampling technique, namely Stratified Random Sampling, with a total sample of 84 people. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the analysis, it can be found that work enthusiasm has positive and significant effect on the work performance of Health Workers in the Health Center of Muara Pinang District, Empat Lawang Regency. Health workers at the Health Center in Muara Pinang District, Empat Lawang Regency, should provide the best health services for the local community and be responsible, so that they can achieve maximum work performance.

Keywords: Work Spirit, Work Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2. Manfaat Praktis	9
BAB II	10
STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Semangat Kerja.....	10
2.1.1.1. Dampak Semangat Kerja.....	11
2.1.1.2. Indikator Semangat Kerja.....	11
2.1.1.3. Aspek-aspek Semangat Kerja.....	12
2.1.1.4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	13
2.1.2. Prestasi Kerja	15

2.1.2.1.	Faktor-faktor Prestasi Kerja	16
2.1.2.2.	Manfaat Prestasi Kerja	17
2.1.2.3.	Indikator Prestasi Kerja	18
2.1.2.4.	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	19
2.2.	Hubungan antara Semangat kerja dengan Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan	19
2.3.	Penelitian Terdahulu	22
2.4.	Kerangka Konseptual	29
2.5.	Hipotesis	30
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2.	Rancangan Penelitian	32
3.3.	Jenis dan Sumber Data	33
3.3.1.	Jenis Data	33
a.	Data Kuantitatif	33
b.	Data kualitatif	33
3.3.2.	Sumber Data	33
3.4.	Populasi dan Sampel	34
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.	Teknik Analisis Data	37
3.6.1.	Uji Instrumen Penelitian	37
3.6.1.1.	Uji Validitas Instrumen Penelitian	38
3.6.1.2.	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	38
3.6.2.	Pengujian Hipotesis	39
3.6.2.1.	Analisis Regresi Linear Sederhana	39
3.6.2.2.	Uji Korelasi (r)	40
3.6.2.3.	Koefisien Determinan (R^2)	41
3.6.2.4.	Uji t	41
3.2.	Definisi Operasional	42
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1.	Profil Puskesmas	44

4.1.2.	Visi Dan Misi Puskesmas	44
4.1.2.1.	Visi Puskesmas Kecamatan Muara Pinang	44
4.1.2.3.	Motto Puskesmas Kecamatan Muara Pinang	45
4.1.2.4.	Tata Nilai Puskesmas Kecamatan Muara Pinang	45
4.2.	Hasil Penelitian	47
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden	47
4.2.1.1.	Jenis Kelamin Responden	47
4.2.1.2.	Usia Responden	48
4.2.1.3.	Pendidikan Terakhir Responden	49
4.2.1.4.	Lama Kerja Responden	50
4.2.1.5.	Status Responden	50
4.3.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	51
4.3.1.	Hasil Uji Validitas	52
4.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.3.3.	Hasil Analisis Frekuensi	56
4.3.3.1.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Semangat kerja	56
4.3.3.2.	Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja	59
4.3.4.	Hasil Uji Statistik	66
4.3.4.1.	Analisis Regresi Linear Sederhana	66
4.3.4.2.	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.3.5.	Hasil Uji Hipotesis	69
4.3.5.1.	Hasil uji t	69
4.4.	Pembahasan Hasil Penelitian	70
	BAB V	78
	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1.	Kesimpulan	78
5.2.	Saran	78
	DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kesehatan Teladan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang Tahun 2019	5
Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kesehatan yang Menerima Surat Peringatan Tahun 2019.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang	34
Tabel 3.2 Distribusi Sampel.....	36
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	37
Tabel 3.4 Intrepetasi Koefisien Korelasi r	40
Tabel 3.5 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Status Responden	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X).....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.9 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja di Puskesmas Kecamatan Muara Pinang	56
Tabel 4.10 Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Kecamatan Muara Pinang.....	60
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	67
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	68
Tabel 4.13 HASil Analisis Uji Signifikansi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Semangat Kerja dengan Prestasi Kerja.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Kuesioner	89
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	95
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	105
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pusat kesehatan masyarakat merupakan badan yang bergerak di bidang kesehatan dalam hal pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Untuk menunjang pelayanan kesehatan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kesehatan yang dapat mendorong terciptanya pencapaian tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengawasi kegiatan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian diperlukan para tenaga kesehatan yang handal dan memiliki kinerja yang baik agar pelayanan serta tujuan yang telah ditargetkan dapat tercapai.

Menurut Nurjaman (2014) untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan tersebut dapat dilihat melalui penilaian prestasi kerja yang dapat memotivasi tenaga kesehatan sehingga dapat memberikan sumbangan produktif bagi puskesmas dan tenaga kesehatan

pun mendapat kepuasan melalui hasil kerja yang baik dan bonus bahkan kenaikan pangkat yang akan didapatkannya melalui prestasinya.

Prestasi kerja menurut Rivai (2011) adalah proses melalui mana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan perusahaan. Setiap perusahaan pasti tentunya sangat menginginkan agar para tenaga kerjanya memiliki keaktifan dalam suatu perusahaan agar mampu mencapai prestasi kerja sehingga tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan mampu dilaksanakan dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2014) prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Sedangkan menurut Dessler (2016), prestasi kerja dibentuk oleh pengharapan dimana setiap orang dalam suatu organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya. Bila seseorang bekerja dalam suatu organisasi, orang-orang lain bergantung padanya untuk melakukan hal-hal tertentu. Ketergantungan ini terungkap baik secara formal maupun secara informal sebagai suatu pengharapan.

Pendapat Novianingsih (2013) menyatakan bahwa semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2018), pengertian dari semangat kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mampu

meningkatkan hasil baik secara kuantitas maupun kualitas untuk bekerja secara cepat dan lebih baik dalam suatu perusahaan.

Dengan kata lain, apabila suatu organisasi (puskesmas) mampu meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja para tenaga kesehatannya, maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan dapat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan tenaga kesehatan dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya (Nitisemito, 2018).

Adapun dalam penelitian yang dilakukan oleh Kawuluan, Sepang, & Mintardjo (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan, namun secara parsial variabel pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis ingin melakukan penelitian apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan

fasilitas pelayanan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Imawati, 2019).

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Puskesmas menyelenggarakan dua fungsi utama. Adapun fungsi Puskesmas Menurut Permenkes RI No. 74 Tahun 2014 Tentang Puskesmas, yaitu :

1. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)

UKM adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama meliputi :

- a. Pelayanan promosi kesehatan
- b. Pelayanan kesehatan lingkungan
- c. Pelayanan kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana
- d. Pelayanan gizi
- e. Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit.

2. Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP)

UKP adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan. tingkat pertama meliputi :

- a. Rawat jalan

- b. Pelayanan gawat darurat
- c. Pelayanan satu hari (*one day care*)
- d. *Home care*
- e. Rawat inap berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan (Imawati, 2019).

Puskesmas sebagai pusat kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam hal pelayanan kesehatan, terutama dimasa Pandemi Covid-19 (*Coronavirus disease*) saat ini puskesmas harus mampu memberikan pengarahannya serta pelayanan yang baik bagi masyarakat dalam menjaga kesehatan. Untuk itu, diperlukan tenaga kesehatan yang memiliki semangat kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat setempat. Puskesmas Kecamatan Muara Pinang ini merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang ada di Kabupaten Empat Lawang yang terletak di Jalan Bhayangkara Desa Muara Pinang Kecamatan Muara Pinang, yang juga memiliki fungsi tersebut diatas. Adapun motto dari puskesmas ini sendiri yaitu “Masyarakat Sehat kami Senang”.

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kesehatan Teladan Puskesmas
Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang
Tahun 2019

Jumlah Pegawai	Jumlah Nakes Teladan	Persentase pencapaian(%)	Target (%)
106	33	31,1%	80%

Sumber : Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tersebut diatas, dapat dilihat jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang yang mendapatkan penghargaan sebagai Tenaga Kesehatan Teladan pada tahun 2019. Penghargaan tersebut diberikan oleh kepala puskesmas bagi para tenaga kesehatan yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja serta laporan kerja yang dilaporkan kepada kepala puskesmas setiap tahunnya. Pada tabel diatas, tenaga kesehatan yang mendapatkan penghargaan tersebut hanya sebanyak 33 tenaga kesehatan yaitu sekitar 31,1% dari seluruh jumlah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. Adapun target persentase yang ditetapkan sebanyak 80%, ini berarti bahwa persentase yang diperoleh dengan target pencapaian yang seharusnya dicapai masih belum maksimal. Hal ini disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi serta kurangnya disiplin dari para tenaga kesehatan. Selain itu, masih kurangnya pengawasan serta ketegasan dari kepala puskesmas terhadap kedisiplinan para tenaga kesehatan yang ada di puskesmas tersebut.

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Kesehatan yang Menerima
Surat Peringatan Tahun 2019

No.	Bulan	Jumlah Surat Peringatan
1.	Januari	0
2.	Februari	0
3.	Maret	0
4.	April	2
5.	Mei	6
6.	Juni	0
7.	Juli	4
8.	Agustus	7
9.	September	13
10.	Oktober	5
11.	November	0
12.	Desember	0

Sumber : (Data diolah) Puskesmas Kecamatan Muara Pinang

Tabel 1.2 diatas merupakan jumlah tenaga kesehatan yang menerima surat peringatan pada tahun 2019. Surat peringatan tersebut diberikan sebagai bentuk teguran dari kepala puskesmas kepada para tenaga kesehatan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yaitu tidak masuk kerja. Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kesehatan yang mendapat surat peringatan tersebut terjadi pada bulan April, Mei, Juli, Agustus, September dan Oktober. Jumlah surat peringatan yang paling banyak terjadi pada bulan September sebanyak 13 orang yaitu sekitar 12,2%, hal ini dikarenakan banyaknya para tenaga kesehatan yang masih datang tidak tepat waktu dan kurang disiplin. Dilihat dari Tabel 1.1

sebelumnya, bahwa jumlah tenaga kesehatan yang mendapat penghargaan sebagai tenaga kesehatan teladan masih sangat sedikit sekali, belum mencapai setengah dari jumlah keseluruhan tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas tersebut. Hal ini berarti bahwa masih terdapat adanya para tenaga kesehatan yang kurang disiplin dan tidak masuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan mencoba untuk meneliti terkait masalah **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang?”**.

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah **“Untuk Mengetahui Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang”**.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Untuk melengkapi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti dimasa yang akan datang, dan sebagai alat masukan bagi ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semangat dan prestasi kerja tenaga kesehatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan semangat para tenaga kesehatan dalam rangka mencapai prestasi kerja serta untuk mengetahui adakah pengaruh semangat kerja tersebut terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.

DAFTAR PUSTAKA

- A Subiantoro, D., Utari, W., & Hartati, S. (2019). *Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro*. 3(4), 424–437.
- Appienti, W. A., & Chen, L. (2019). *Empowerment, Passion and Job Performance : Implications From Ghana*. 41(2), 132–151.
- Arika, D. P., & Nasution, S. L. (2015). *Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Serta Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Sales Outlet Operation Rantauprapat*. 2(1), 38–49.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dj, Y. R., & Titin. (2020). *Pengaruh E-Recruitment dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT X di Surabaya*. 1089–1098.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). *Nurturing the Spirit at Work : Impact on Work Unit Performance*. 16, 807–833.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Delapan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makassar*. 3(004), 1–12.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imawati, D. (2019). Permenkes RI No.75 Tahun 2014. Retrieved from <https://puskesmas.bantulkab.go.id/imogiri2/permenkes-ri-no-75-tahun-2014/#:~:text=Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan,setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.>
- Jackson, E. M., Rossi, M. E., Hoover, E. R., & Johnson, R. E. (2012). *Relationships of Leader Reward Behavior with Employee Behavior Fairness*

and Morale as Key Mediators. 33(7).

Kaswan. (2015). *SIKAP KERJA Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.

Kawulusan, A. A., Sepang, J. L., & Mintardjo, C. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. 16(03), 38–49.

Kinjerski, V. (2013). *The Spirit at Work Scale: Developing and Validating a Measure of Individual Spirituality at Work*. 383–402.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada University Press.

Musi Lamudi, W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan*. 6(002), 56–66.

Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Novianingsih, D. (2013). *Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat*. 1(1), 43–53.

Novika, P. W. (2018). *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon*. 1(2), 297–315.

Nuridin. (2015). *Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor MFG (YIMM) Divisi Parts Centre*. 3(3).

- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Oroh, R., Koleangan, R. A. ., & Mandagie, Y. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado*. 6(4), 2998–3007.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama*. 2(1), 1–14.
- Prayoga, Y., Hendry, R. S. ., Safri, H., Nasution, M. F., & Harahap, A. (2020). *The Effect of Employee Retention, Rotation of Work, Working Environment and Working Spirit to Employee Performance with Intention Turnover as The Intervening Variables*. 5(4), 415–419.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017a). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017b). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sepriansya, I., Ratnawili, & Finthasari, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu*. 1(2), 114–122.
- Shaban, O. S., Al-zubi, Z., Ali, N., & Alqotaish, A. (2017). *The Effect of Low Morale and Motivation on Employees' Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies*. 10(7), 1–7.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019b). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Swandi, A., Jonathan, R., & Mardiana. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat*.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru*. 17(2), 194–204.
- Ulya, B. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu*. 04(01), 1–11.