

STRATEGI MSDM DAN PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS: LITERARURE REVIEW MANAJEMEN SDM

Sabita Hasna Alifianti¹, Cecep Hermana²

Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2}
chermana911@staff.unsika.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur (literature review) dengan pendekatan kualitatif, yang mengkaji berbagai sumber seperti buku dan jurnal nasional serta internasional terkait strategi MSDM, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi MSDM yang meliputi rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang adil dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi, terutama motivasi intrinsik, berdampak positif pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Simpulan penelitian ini menyatakan bahwa strategi MSDM yang tepat dan peran motivasi kerja yang efektif merupakan faktor kunci dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di Puskesmas, sehingga penting untuk terus mengembangkan strategi inovatif dan program motivasi yang sesuai guna mendukung pelayanan kesehatan masyarakat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between Human Resource Management (HRM) strategies and work motivation in improving employee performance at a Community Health Center (Puskesmas). The research method used was a literature review with a qualitative approach, examining various sources, such as national and international books and journals, related to HRM strategies, work motivation, and employee performance. The results indicate that implementing HRM strategies, including selective recruitment, continuous training, and fair performance appraisals, can create a work environment that supports employee work motivation. High work motivation, especially intrinsic motivation, has a positive impact on improving employee performance, loyalty, and engagement in achieving organizational goals. The conclusion of this study states that appropriate HRM strategies and the role of effective work motivation are key factors in creating optimal employee performance at Puskesmas. Therefore, it is important to continue developing innovative strategies and appropriate motivational programs to support public health services.

Keywords: Human Resource Management, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Puskesmas menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja pegawai yang optimal berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi serta kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Menurut Khalid, S., & Azam, M. (2018) dalam (Putri & Indriani, 2024) memberikan kekuasaan kepada karyawan dalam berkontribusi dengan memberikan usulan ide-ide baru dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan atau kualitas kerja yang bertujuan untuk peningkatan kinerja organisasi. Dalam perusahaan atau organisasi termasuk di Puskesmas, sumber daya manusia dan motivasi kerja merupakan komponen utama. Sebagian besar orang percaya bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) membantu bisnis mengelola pegawainya.

Strategi MSDM mencakup berbagai kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk memperoleh suatu maksud dan tujuan sehingga Puskesmas dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Strategi MSDM yang baik bukan hanya berfokus pada pengelolaan administratif, bahkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dengan adanya keterlibatan pegawai. Motivasi kerja, di sisi lain, merupakan dorongan yang bagi individu dalam melakukan pekerjaan secara totalitas serta berkontribusi secara maksimal. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Dengan diciptakannya hubungan erat antara strategi MSDM dan peran motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan faktor internal yang dapat membantu seseorang untuk menggapai tujuan dan berperilaku produktif di tempat kerja mereka. Motivasi kerja adalah pendorong yang timbul dari diri sendiri dan lingkungan tempat kerja. Pegawai yang kurang termotivasi dapat menjadi kurang produktif dan tidak termotivasi, dan mereka akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih bagus dan mempunyai kemampuan untuk menghadapi rintangan di tempat kerja. Menurut Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, keberadaan Puskesmas sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas salah satu unit pelayanan kesehatan tingkat pertama mempunyai peran strategis dalam menyediakan layanan kesehatan yang bermutu dan merata. Namun, dalam praktiknya, Puskesmas menghadapi berbagai kendala seperti terbatas dalam hal sumber daya, tuntutan kerja yang tinggi, dan kebijakan kesehatan yang dapat memengaruhi lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengharuskan manajemen Puskesmas untuk menerapkan strategi MSDM yang efektif dan memerhatikan aspek motivasi kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pada pemahaman terhadap fakta diatas, Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki lebih jauh tentang strategi MSDM dan peran motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas. Fokus utama dari studi literatur ini adalah menganalisis strategi MSDM serta peran motivasi kerja yang ada di Puskesmas. Dengan adanya *literature review* ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor kinerja pegawai di Puskesmas melalui analisis strategi MSDM dan manfaat adanya motivasi kerja.

KAJIAN TEORI

Strategi MSDM

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) dalam (Lestari & Sari, 2024) MSDM adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan MSDM menurut Armstrong (2006) dalam (Aula et al., 2022). Strategi MSDM merupakan pendekatan yang strategis dan koheren pada manajemen aset yang paling berharga dari suatu organisasi, yaitu sumber daya manusia yang baik secara individu maupun secara kolektif berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Aula et al., 2022) dalam (Pahira & Rinaldy, 2023) SDM merupakan aset paling penting untuk organisasi karena SDM adalah penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Hamzah (2017) dalam (Permadi & Rasminingsih, 2023) motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha

sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Robbins & Judge, 2013) dalam (Permadi & Rasminingsih, 2023) motivasi kerja merupakan keinginan untuk memberikan usaha ekstra menuju pencapaian tujuan organisasi yang didorong oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Sedangkan menurut Maruli (2020) dalam (Nining, A. et al., 2023) motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan, (2002) dalam (Jamil et al., 2022) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Silas et al., 2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wirawan, 2009:80) dalam (Aril Ahri et al., 2023) untuk mengukur kinerja menggunakan 3 dimensi dan indikator diantaranya, 1) dimensi hasil kerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan efisiensi; 2) dimensi perilaku kerja dengan indikator inisiatif, disiplin kerja dan ketelitian; serta 3) dimensi kematangan pribadi dengan indikator kejujuran dan kreativitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature review*) dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2018: 15) dalam (Lase & Ndraha, 2023) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini memperoleh data dari beberapa sumber, termasuk buku, jurnal nasional dan internasional yang berkaitan dengan strategi MSDM, motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Analisis data dilakukan secara kualitatif, yang mencakup proses identifikasi dan pemilihan referensi yang tepat dengan topik penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan peran motivasi kerja dapat saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Literatur menunjukkan bahwa strategi MSDM yang efektif tidak hanya berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga membentuk lingkungan yang mendukung motivasi kerja. Strategi MSDM yang diterapkan di Puskesmas mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja yang transparan. Rekrutmen yang baik memastikan pegawai yang terpilih mempunyai kompetensi dan sikap sesuai dengan visi misi Puskesmas. Pada proses dipastikan bahwa setiap individu yang tergabung dalam organisasi mempunyai keterampilan, nilai, dan budaya yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Investasi dalam pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, tetapi juga berperan penting dalam menunjukkan bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap perkembangan karir dan kesejahteraan profesional mereka. Ketika pegawai melihat bahwa perusahaan mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan, mereka merasa dihargai dan diakui sebagai aset berharga bagi organisasi. Hal ini menimbulkan rasa keterikatan yang lebih erat antara pegawai dan

perusahaan, yang dapat meningkatkan loyalitas mereka. Dalam konteks ini, program pelatihan yang disusun dengan baik, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, dan dilaksanakan secara berkelanjutan dapat menciptakan rasa percaya diri yang lebih tinggi serta meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan demikian, pegawai tidak hanya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini, tetapi juga lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi rintangan untuk bekerja serta peluang yang ada di masa depan.

Selain itu, penilaian kinerja yang adil membantu pegawai memahami harapan organisasi serta memberikan dampak yang berfokus pada peningkatan kinerja. Tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi hal ini bisa memberikan pengaruh dalam mewujudkan lingkungan kerja yang positif, karena pegawai dapat dihargai sehingga memberikan performa kerja yang terbaik. Selain itu, sistem insentif dan perlakuan yang adil terhadap pegawai sebagai peran penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan secara transparan berdasarkan prestasi dapat mendorong pegawai agar bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi, seperti halnya di Puskesmas. Motivasi kerja adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja, tujuan dan harapan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan adalah beberapa sumber motivasi kerja. Jika pegawai puas dengan pekerjaan mereka, biasanya mereka akan lebih termotivasi dan memberi kontribusi yang lebih besar. Ada banyak faktor penyebab yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan berkembang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja di Puskesmas, ada berbagai insentif, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Pegawai juga cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki tujuan dan harapan yang jelas. Jika pegawai ikut serta pada proses pengambilan keputusan, mereka akan merasa punya tanggung jawab lebih dengan pekerjaan mereka.

Studi menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi lebih produktif, lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, dan lebih berdedikasi kepada perusahaan mereka. Meningkatnya kinerja pegawai Puskesmas dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi intrinsik, seperti semangat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan kepuasan dalam membantu orang lain. Jika pegawai menganggap bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan memiliki pengaruh positif, pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Hal ini pasti akan berdampak pada peningkatan kinerja para pekerja.

Di samping itu, lingkungan kerja yang positif meningkatkan keinginan untuk bekerja di Puskesmas. Jika puskesmas membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan memadai di mana pegawai merasa aman untuk memberikan ide dan memberikan sesuatu pencapaian yang baru, mereka cenderung untuk lebih aktif berpartisipasi dalam aktivitas dan kontribusi mereka sendiri. Kepemimpinan yang baik sangat penting untuk memotivasi pegawai. Pegawai dapat lebih termotivasi jika pemimpin memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan kritik yang konstruktif. Jika pekerja didengarkan serta dihargai oleh atasan, maka pekerja akan menunjukkan dedikasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara MSDM dan Motivasi Kerja

Selain itu, penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang kuat antara strategi sumber daya manusia (SDM) dan peran motivasi kerja. Ketika strategi SDM diterapkan dengan baik dalam lingkungan kerja yang mendukung, motivasi pekerja akan muncul. Sebaliknya, pekerja yang termotivasi akan lebih responsif terhadap strategi SDM yang diterapkan, menciptakan siklus positif yang saling mendukung. Sebagai contoh, program pelatihan yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan keterampilan pegawai dan rasa percaya diri serta motivasi kerja mereka. Pada saat pegawai menyadari mampu menyelesaikan tugas atau kerjanya dengan baik, mereka akan lebih termotivasi untuk meraih visi misi perusahaan atau organisasi tersebut.

SIMPULAN

Bahwa Puskesmas telah menerapkan strategi MSDM yang benar dan sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Strategi MSDM yang diterapkan yaitu pemberian tugas pokok dan fungsi dengan menyesuaikan riwayat pendidikan dan keterampilan dari tiap-tiap pegawai, agar mampu menciptakan kualitas kinerja pegawai yang baik. Adanya peran motivasi kerja yang baik kepada pegawai di Puskesmas yang menghasilkan hubungan positif untuk kinerja pegawai Lingkungan kerja yang mendukung dapat diciptakan dengan menerapkan strategi yang tepat, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, dan sistem penghargaan yang adil. Akibatnya, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan layanan terbaik untuk masyarakat. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menemukan cara terbaik untuk manajemen SDM di bidang kesehatan dan untuk mengetahui variabilitas tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di puskesmas. Maka dari itu, Puskesmas diperlukan untuk terus menerapkan dan mengembangkan strategi sumber daya manusia yang inovatif. Program motivasi kerja yang sesuai juga harus dilakukan guna mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Strategi ini harus difokuskan pada peningkatan SDM, motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aril Ahri, R., Kurnaesih, E., Kidri Alwi, M., & Patimah, S. (2023). Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(2), 66–78. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1136> JournalHomepage: <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Jamil, Basalamah, S., & Serang, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1).
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Lestari, L., & Sari, N. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan di SMA Muhammadiyah Al Kautsar PK Kartasura*. 2(1), 8–16.
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331–353. <https://doi.org/10.1002/hrm.22153>
- Mulyana, H., Suryanto, S., & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung. *Journal Publicuho*, 6(3), 977–987. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i3.223>
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 602–610. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.201>
- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal*

- Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405.
<https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pauline Ulviana Siwi, T. (2022). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 102–112.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Pratiwi, B., Budiharto, I., & Fauzan, S. (2020). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kenakalan Remaja pada Remaja Madya: Literature Review. *Tanjungpura Journal of Nursing Practice and Education*, 2(2). <https://doi.org/10.26418/tjnpe.v2i2.46145>
- Putri Garini, D., & Zaki Rahman, M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(01). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4440>
- Putri, T., & Indriani, R. (2024). *Analisis Linearity of Educational Background dan Work Experience Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel*. 85–102.
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). *Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo*. 7(2), 169–178.
- Risma Uswatun Khasanah, B. (2022). Motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Journal of Management*, 5(1), 465–479.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>