Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 2. Page 65-68
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1623
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamaoana

*Wiwiek Indriany Sary S, Nurul Alrahmi, Nur Khafifah Bardi, Liskha Ayuningrum, A. Aan B. Syaputra

Program Studi Administrasi Kesehatan, Universitas Cahaya Prima, Bone, Indonesia

Article History
Received: 21 January 2024
Revised: 01 February 2024
Accepted: 20 February 2024

Keywords: Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Corresponding Author:
E-mail:
wiwiekindrianysary@gmail.com
Address: Jalan. Urip Sumoharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Motivasi seseorang muncul karena adanya keinginan untuk memnuhi kebutuhan dan motivasi juga dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dengan cara yang mereka hendaki.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tamaoana.
Metode: Jenis penelitian ini adalah metode survey dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini sebanyak 119 pegawai dan sampel sebanyak 92 pasien yang dipilih dengan cara random sampling. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji regresi linear berganda.
Hasil: Hasil analisis uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja (p=0,014) terhadap kinerja pegawai, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (F=0,000).
Kesimpulan: Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Tamaoana dengan nilai signifikansi 0.014 (p<0.05). Direkomendasikan kepada puskesmas untuk setiap pegawai agar tetap mempertahankan disipplin kerja agar motivasi dalam diri setiap karyawan tetap terjaga sehingga target kinerja dapat terpenuhi.

ABSTRACT

Background: A person's motivation arises because of the desire to fulfill needs and motivation can also be used as a force to encourage someone to achieve goals in the way they want.
Objective: This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Tamaoana Health Center.
Method: This type of research is a survey method with a cross sectional study design. The population of this study were 119 employees and a sample of 92 patients selected by random sampling. The collected data were analyzed with multiple linear regression tests.
Results: The results of the chi square test analysis show that there is a relationship between work motivation and employee performance. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation affects employee performance. Partially shows there is an effect of work motivation (p=0.014) on employee performance, simultaneously affects employee performance (F=0.000).
Conclusion: There is a significant effect of work motivation on employee performance at the Tamaoana health center with a significance value of 0.014 (p <0.05). It is recommended to the health center for each employee to maintain work discipline so that the motivation within each employee is maintained so that performance targets can be met.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan karena merupakan faktor utama yang menggerakkan berbagai sumber daya yang lainnya yang berada di dalam perusahaan tersebut agar berjalan secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang professional dengan menggunakan berbagai teknik manajemen sumber daya manusia agar tercapai kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektifdan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (1).

Semakin berkembangnya zaman manusia semakin merasa penting akan kesehatan, hal tersebut terbukti semakin banyak layanan kesehatan yang bermunculan sebagai penyedia berbagai sarana dan prasarana yang

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

beranekaragam yang bertujuan untuk menyembuhkan berbagai penyakit. Penyakit adalah hilangnya kondisi normal yang sehat, penyakit bisa berasal darimana saja salah satunya dari lingkungan yang meliputi air, udara, tanah, dan bisa juga berasal dari manusia itu sendiri. Untuk mengatasi penyakit perlu adanya penanggulangan, pencegahan, pengobatan serta perawatan (2).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik (3).

Adapun karakteristik yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam organisasi adalah kemampuan kerja, motivasi dan kinerja. Ketiga karakteristik tersebut saling berkaitan dengan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Untuk melihat motivasi dapat dilihat bagaimana aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Dari situlah tercermin kinerja yang dihasilkan (4). Motivasi seseorang muncul karena adanya keinginan untuk memnuhi kebutuhan dan motivasi juga dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan.dengan cara yang mereka hendaki.

Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam pemberian layanan kesehatan karena menjadi penentu baik buruknya mutu dan citra puskesmas. Dalam pelayanan yang diberikan tenaga kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan prima, baik dari pelayanan perawat, bidan, dokter maupun semua yang terlibat dalam pelayanan tersebut (5). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa masih ada pegawai yang datang terlmbat meskipun puskesmas sudah menerapkan disiplin yang sangat ketat kepada setiap pegawainya. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamaoana".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey. Desain penelitian ini merupakan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di puskesmas Tamaoana. Sampel berjumlah 92 pegawai yang digunakan diperoleh dengan metode *random Sampling.* dengan menggunakan beberapa kriteria inklusi dan ekslusi. Kriteria Inklusi; responden adalah pegawai PNS, Non PNS, Dokter, Perawat dan nakes lainnya t; responden berada di puskesmas Tamaoana selama penelitian berlangsung, menyatakan tidak keberatan untuk diikut sertakan dalam penelitian ini. Kriteria Ekslusi; responden bukan bagian dari pegawai Puskesmas Tamaoana; tidak bersedia menjadi responden. Motivasi adalah seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, mengerakkan dan memelihara prilaku atau usaha. Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, Kebutuhan perwujudan. Baik = jika responden mendapat skor nilai ≥62,5% dari total skor. Kurang = jika responden mendapat skor nilai ≤62,5% dari total skor. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman dalam norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kualitas kerja, Kehadiran dan, ketepatan waktu, inisiati, kemampuan, komunikasi. Baik = jika responden mendapat skor nilai ≥62,5% dari total skor. Kurang = jika responden mendapat skor nilai ≤62,5% dari total skor. Analisis univariate, bivariate dan multivariate di lakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel		*n*	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	13
	Perempuan	80	87
Motivasi Kerja	Baik	87	94.6
	Kurang Baik	5	5.4
Kinerja Pegawai	Baik	88	95.4
	Kurang Baik	4	4.3

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Berdasarkan karakteristik responden bahwa jumlah laki-laki sebanyak 12 (13%) dan perempuan sebanyak 80 (87%). Motivasi kerja yang mengatakan baik sebanyak 87 (94.6%) dan kurang baik sebanyak 5 (5.4%). Kinerja pegawai yang mengatakan baik sebanyak 88 (95.4%) dan mengatakan kurang baik sebanyak 4 (4.3%).

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel		Kinerja Pegawai				Total		*p-Value*
		Baik		Kurang Baik				
		n	%	n	%	n	%	
Motivasi Kerja	Baik	85	96.6	3	3.4	88	100	
	Kurang Baik	2	50	2	50	4	100	0.014
	Total	87	94.6	5	5.4	92	100	

Berdasarkan hasil analisis bivariat adalah responden yang mengatakan baik terhadap vairabel motivasi kerja sebanyak 87 (94.6%) dan mengatakan kurang baik sebanyak 5 (5.4%). Hasil uji *chi square* menunjukkan nilai atau p-value sebesar 0.014. nilai tersebut lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5% (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan ada hubungan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tamaoana.

Tabel 3. Analisis Multivariat

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T Hitung	P Value (Sig.)	Kesimpulan
Konstanta	0.646	6.958	0.000	
Motivasi Kerja	0.377	4.379	0.000	Berpengaruh

Nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 dengan t statistik sebesar 4.379 dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,377. Oleh karena nilai signifikansi > 0,05, dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai, begitu sebaliknya.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang sifatnya internal atau eksternal bagi setiap individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusisme dan persistensi dalam melakukan kegiatan-kegiatan tententu. Motivasi merupakan proses yang bersmuber dari dalam dan luar diri seseorang yang dapat menimbulkan sikap entusiasme di puskesmas tempat individu bekerja. Setiap motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai di puskesmas Tamaoana.

Dari 92 responden (100%) yang mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan mendapatakn gaji sesuai dengan pekerjaan sebanyak 4 (4.3%) responden, yang mengatakan tidak setuju sebanyak 6 (6.5%), mengatakan setuju sebanyak 59 (64.1%) dan mengatakan sangat setuju sebanyak 23 (25%).

Responden yang tidak setuju dengan pernyataan merasa aman dalam melakukan pekerjaan karena tersedianya jaminan sosial tenaga kerja sebanyak 6 (6.5%), setuju sebanyak 62 (67.4%) dan sangat setuju sebanyak 24 (26.1%).

Memiliki hubungan yang erat dengan sesame pekerja sebanyak 56 (60.9%) responden mengatakan setuju dan sebanyak 26 (28.3%) mengatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Memberikan sebuah pengembangan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja agar mendapatkan penghargaan pekerjaan yang dilakukan, dari pernyataan tersebut yang mengatakan tidak setuju sebanyak 12 (13%), mengatakan setuju sebanyak 37 (40.2%) dan sangat setuju sebanyak 42 (45.7%).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Meyakini bahwa dengan mencapai target yang ditetapkan pegawai akan mendapatkan penghargaan, dari pernyataan tersebut responden yang mengatakan tidak setuju sebanyak 13 (14.1%), mengatakan setuju sebanyak 41 (44.6%) dan sangat setuju sebanyak 37 (40.2%).

Suka melakukan atau melaksanakan tugas yang menantang, dari pernyataan tersebut responden yang mengatakan tidak setuju sebanyak 8 (8.7%), mengatakan setuju sebanyak 55 (59.8%), Dn mengatakan sangat setuju sebanyak 28 (30.4%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ashari yang mengatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (6). Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Gilang yang mengatakan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegai (7).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Tamaoana dengan nilai signifikansi 0.014 ($p<0.05$). artinya setiap peningkatan kinerja selalu ada motivasi yang baik baik dari dalam diri pegawai, atasan maupun lingkungan kerjanya. Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk setiap pegawai agar tetap mempertahankan disipplin kerja agar motivasi dalam diri setiap karyawan tetap terjaga sehingga target kinerja dapat terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wahyuni U. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. 2020;2(3):700.
2. Tarihoran N. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Pegawai Di Puskesmas Sering Kecamatan Medan Tembung Provinsi Sumatera Utara. Univ Medan Area. 2022;
3. Setyaningrum E. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten. 2021. 6 p.
4. Rusniati. Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. J Muslim Community Heal. 2023;4(2):66–78.
5. Seri Rezki Fauziah. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. 2019;
6. Wulandari PAA, Bagia IW. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. Prospek J Manaj dan Bisnis. 2021;2(2):251.
7. Ramadhanu GM. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Makrayu Palembang. 2018;

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license