

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN KOMUNIKASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PACEDA KOTA BITUNG

Meytha J. Sorongan*,Febi K. Kolibu*, Franckie R.R Maramis*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Salah satu cara untuk mengukur kontribusi individu terhadap organisasinya adalah kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. 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. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan komunikasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung. Metode penelitian adalah survei analitik dengan desain penelitian yaitu cross sectional (potong lintang). Penelitian di lakukan di Puskesmas Paceda Kota Bitung dan waktu pelaksanaannya bulan Oktober sampai bulan Desember tahun 2019. Responden ialah pegawai yang berada di Puskesmas Paceda Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Puskesmas Paceda yang berjumlah 42 pegawai. Analisis data yang digunakan berupa analisis univariat dan analisis bivariat. Pengolahan data yang digunakan uji Chi Square test, untuk tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian didapatkan kinerja baik 52,4 %, motivasi 59,5 %, komunikasi 57,1 %, sehingga memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$) dan adanya hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,001 < 0,05$).

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

One way of measuring individual contributions to their organization is performance. Performance is essentially what employees do or don't. Performance is an overall outcome or success rate for a given period in carrying out a task in comparison to the various possible standards of work, target, or criteria specified in advance and has been agreed together. The aim of the research is to know the relationship between motivation and communication with the performance of employees in Paceda Puskesmas City Bitung. The research method is an analytical survey with a research design that is cross sectional (cut latitude). Research is done in Paceda Puskesmas City Bitung and the time of its implementation in October until December of the year 2019. The respondent is a clerk in Paceda Puskesmas, Bitung City. The population in this research is all employees in Paceda Puskesmas, amounting to 42 employees. Analysis of the data used in the form of univariate analysis and Bivariat analysis. Processing data used test Chi Square test, to a significance level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of the study gained a good performance of 52.4%, motivation 59.5%, communication 57.1%, demonstrating a significant relationship between the motivation and performance of employees ($p\text{-value} = 0,000 < 0.05$) and the relationship between communication with employee performance ($p\text{-value} = 0.001 < 0.05$).

Keywords: Motivation, Communication, Empleyee Work

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. 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. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Phil, 2017).

Scott, dkk dalam bagia 2015 mengemukakan dalam teorinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah faktor motivasi kerja dan komunikasi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin agar mencapai tujuan atau sasaran organisasi karena mereka meyakini dengan tercapainya sasaran organisasi, maka kepentingan pribadi pegawai juga akan terpenuhi (Siagian, 2012). Dalam memotivasi karyawan didalam organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, yaitu kemauan dan kemampuan. Seorang pemimpin dapat mengatasi lemahnya kemauan seorang karyawan dalam bekerja dengan memotivasi (Torang, 2016)

Salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan. Komunikasi diperlukan dalam upaya mewujudkan hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam upaya mencapai tujuan (Fahmi,2014). Komunikasi diperlukan dalam upaya mewujudkan hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam upaya mencapai tujuan (Fahmi,2012), dengan demikian komunikasi merupakan hal yang penting, dimana komunikasi perlu

mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja setiap pegawai.

Suatu penelitian tentang hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas sanguran kecamatan palu barat kota palu yang menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja , setiap pekerja mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat , bergairah dan berdedikasi (Rau dkk, 2016). Suatu peneitian tentang hubungan kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja tenaga kesehatan di seluruh puskesmas kota Yogyakarta menunjukkan terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja tenaga kesehatan. (Amalia & Mudayana, 2019)

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes, 2014) .

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada bulan Oktober sampai Desember di Puskesmas Paceda Kota Bitung, karena kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan sehingga mengakibatkan masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati tata tertib yang

ada seperti ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Kurangnya penghargaan yang diberikan terhadap pencapaian kerja pegawai, mengakibatkan kurangnya semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan mengakibatkan lambatnya pencapaian target.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional* lalu metode survei analitik. Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Paceda Kota Bitung pada bulan Oktober-Desember 2019. Populasi dalam penilitan ini adalah seluruh pegawai yang berada di Puskesmas Paceda Kota Bitung yang berjumlah 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik responden terdiri dari umur dan jenis kelamin. Karakteristik responden dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

| Umur | N | % |
|----------------------|----|------|
| 21-30 Tahun | 12 | 28.6 |
| 30-40 Tahun | 11 | 26.2 |
| 41-50 Tahun | 16 | 38.1 |
| 51-60 Tahun | 3 | 7.1 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki – laki | 7 | 16,7 |
| Perempuan | 35 | 83,3 |

Tabel 1 dapat dilihat bahwa, umur responden dalam penelitian ini paling banyak termasuk dalam kategori umur 41-

50 tahun sebanyak 16 responden (38,1 %). Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa distribusi jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan berjumlah 35 responden (83,3 %) dan laki-laki berjumlah 7 (16,7 %)

Tabel 2. Distribusi Kategori Responden Mengenai Motivasi

| Motivasi | N | % |
|-------------|----|------|
| Kurang Baik | 17 | 40.5 |
| Baik | 25 | 59.5 |
| Total | 42 | 100 |

Tabel memperlihatkan responden yang memiliki motivasi baik yaitu sebanyak 25 responden (59.5 %).

Tabel 3. Distribusi Kategori Responden Mengenai Komunikasi

| Komunikasi | N | % |
|-------------|----|------|
| Kurang Baik | 18 | 42.9 |
| Baik | 24 | 57.1 |
| Total | 42 | 100 |

Tabel 3 menunjukkan responden yang memiliki komunikasi baik yaitu sebanyak 24 responden (57.1%) .

Tabel 4. Distribusi Kategori Responden Mengenai Kinerja Pegawai

| Kinerja Pegawai | N | % |
|-----------------|----|------|
| Kurang Baik | 20 | 47.6 |
| Baik | 22 | 52.4 |
| Total | 42 | 100 |

Tabel 4 dapat dilihat responden yang memiliki kinerja pegawai baik yaitu sebanyak 22 responden (52.4 %).

Analisis Bivariat

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel. 5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

| Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai | | | | Total | p.value | |
|----------------|-----------------|------|-------------|------|-------|---------|-------|
| | Baik | | Kurang Baik | | | | |
| | n | % | n | % | N | | % |
| Baik | 21 | 50,0 | 4 | 9,5 | 25 | 59,5 | 0,000 |
| Kurang Baik | 1 | 2,4 | 16 | 38,1 | 17 | 40,5 | |
| Total | 22 | 52,4 | 20 | 47,6 | 42 | 100 | |

Tabel 5 memperlihatkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja pegawai diperoleh data bahwa jumlah responden yang memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 20 responden (47,6 %) sedangkan jumlah responden yang memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 22 responden (52,4%). Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000$ atau $p<0,05$ artinya terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rau, dkk (2013) tentang Hubungan Motivasi dan disiplin Kerja Dengan Kinerja pegawai di Puskesmas Sangurara kecamatan Palu barat Kota Palu, Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Chi Square* yang dilakukan terhadap motivasi dengan kinerja pegawai dan didapatkan hasil berhubungan karena dalam pencapaian kinerja suatu organisasi membutuhkan semangat dan motivasi yang

baik dari setiap pegawai yang ada untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Ramadhania dan Winarti (2018) tentang Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggaraong, Berdasarkan hasil uji *Chi Square* menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai karena motivasi membahas bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Hubungan antara motivasi dengan kinerja pastinya juga disebabkan Insentif, bonus dan tunjangan yang diterima, kerjasama antar pegawai maupun dengan atasan yang baik dalam menyelesaikan tugas, penghargaan yang diberikan bagi setiap pegawai yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugas, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dibidang masing-masing.

Tabel. 6. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

| Komunikasi | Kinerja Pegawai | | | | Total | | p.value |
|-------------|-----------------|------|-------------|------|-------|------|---------|
| | Baik | | Kurang Baik | | | | |
| | n | % | N | % | N | % | |
| Baik | 18 | 42,9 | 6 | 14,3 | 24 | 57,1 | 0,001 |
| Kurang Baik | 4 | 9,5 | 14 | 33,3 | 18 | 42,9 | |
| Total | 22 | 52,4 | 20 | 47,6 | 42 | 100 | |

Tabel 6 memperlihatkan bahwa hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 20 responden (47,6%) sedangkan jumlah responden yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 22 responden (52,4%) . Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,001$ atau $p<0,05$ artinya terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung.

Kinerja baik yang terdapat dalam diri seorang pegawai tentunya memiliki hubungan atau komunikasi yang baik dengan atasan ataupun dengan sesama pegawai dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi mampu mendorong seseorang melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurega (2016), tentang Hubungan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas depok II condong catur, sleman, Yogyakarta menyatakan

terdapat hubungan yang rendah namun positif antara kedua variabel di puskesmas depok II.

Menurut Mangkunegara (2013) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi dalam sebuah organisasi adalah pertukaran informasi dan penyampaian makna yang membuat setiap orang, kelompok, organisasi dapat melakukan interaksi sosial dan memberikan pengaruh kerjasama dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga (Hardjana, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi dan komunikasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung adalah sebagai berikut

1. Terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung
2. Terdapat hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung

SARAN

1. Bagi Puskesmas diharapkan setiap pegawai untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga dapat tercipta hasil kerja yang baik dan dapat

menjadi standar untuk kemajuan kinerja yang lebih baik. Saling memberi semangat dan motivasi dalam bekerja, menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan dan juga antar sesama pegawai, dengan atasan lebih dekat lagi dengan pegawai dan melakukan komunikasi diluar jam kerja agar komunikasi lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya kiranya untuk menambah variabel-variabel penelitian yang berhubungan terhadap kinerja pegawai karena peneliti mempunyai keterbatasan.
3. Bagi Fakultas meningkatkan pembelajaran tentang motivasi kerja, komunikasi dan kinerja pegawai pada mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M., Mudayana, A.A. 2019. *Hubungan Kepemimpinan Dan Komunikasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta*.
http://eprints.uad.ac.id/14959/6/T1_16_03329003_NASKAH%20PUBLIKASI.pdf (di akses 15 september 2019)
- Bagia, W, 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, I. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hardjana, A, 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Hutagalung, S., Perdana, M. S. 2016. *Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif*
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14192> (Diakses 10 januari 2020)
- Lintong, M.E., Tucunan, A. A., Engkeng S. 2017. *Hubungan Motivasi dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Wenang Kota Manado*.
<https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/341>. (Diakses 16 januari 2020)
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Permenkes, 2010. *Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Phil, W. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Profil. 2019. *Profil Puskesmas Motoling Kecamatan Motoling*.
- Rau, M.J., Napirah, M.R., Rukaya, R.2016. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu*.
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Preventif/article/view/5751> (diakses 15 september 2019)
- Ramadhania, N., Winarti Y. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong*.
<https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/717> (diakses 10 januari 2020)
- Suryandhika, M. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Diinstalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera Pada Tahun 2016*. (<http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEUUndergraduate7989Jurnal%20Skripsi.pdf>).
- Suwatno , Priansa, D. J. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

- Terok, G. 2015. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/12694/12292>,. Diakses 16 Januari 2020
- Torang, S. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Yulistia, R. 2011. *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya*. http://www.academia.edu/download/49148368/kinerja_perawat_file.pdf (Diakses 10 januari 2020)