

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS YENDIDORI KABUPATEN BIAK PROVINSI PAPUA

Cesilia M. Karawanep\*, Adisti A. Rumayar\*, Sulaemana Engkeng\*.

\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

### ABSTRAK

Kinerja pegawai menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan pendekatan cross sectional (potong lintang). Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari – Desember 2020. Tempat penelitian, dilakukan di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di puskesmas. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 30 pegawai. Hasil uji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak dengan menggunakan uji statistik Chi-square dengan nilai  $p = 0,019$  atau ( $p > 0,05$ ). menunjukkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi

### ABSTRACT

Employee performance is very important because a decrease in the performance of both individuals and groups in a company can have a significant impact in a company, which will have an impact on the achievement of organizational goals. One of the factors that influence employee performance is work motivation. This research is an analytic survey research with a cross sectional approach (cross sectional). When this research was conducted in February - December 2020. The research site was conducted at the Yendidori Health Center, Biak Regency, Papua Province. The population in this study were all employees at the health center. The number of samples in the study was 30 staff. The results of the correlation test between work motivation and employee performance at the Yendidori Health Center, Biak Regency, used the Chi-square statistical test with a value of  $p = 0.019$  or ( $p > 0.05$ ). shows that there is a relationship between work motivation and employee performance at the Yendidori Health Center. The conclusion of this study is that there is a relationship between work motivation and employee performance at the Yendidori Health Center, Biak Regency, Papua Province.

**Keywords:** Employee Performance, Motivation

### PENDAHULUAN

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 RI No. 75 Tahun 2014).

Motivasi Kerja adalah istilah yang umumnya digunakan untuk mengetahui apa artinya seseorang atau sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, seperti uang tunai, keamanan, harga, dan lain-lain. Namun, tujuan tertentu yang tampaknya banyak orang membuat kemajuan dalam ujian sering kali sebagai perangkat dalam meraih sasaran inti. Berdasarkan cara ini,

kelimpahan, keamanan (kesejahteraan), status, dan berbagai tujuan berbeda yang dipandang sebagai "kausalitas" perilaku hanyalah desain untuk mencapai tujuan definitif setiap individu, khususnya untuk bertindak secara alami. Inspirasi terakhir bagi setiap individu adalah untuk memahami gagasan dirinya: hidup dengan cara yang sesuai dengan pekerjaan favoritnya, dibutuhkan oleh tingkat kesukaannya, dan dinilai menurut metode yang menggambarkan rasa syukur individu terkait kesanggupannya (Sastrohadiworo, 2005). Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh orang-orang dalam pergaulan dengan maksud untuk mencapai tujuan menyelesaikan pergaulan. Kinerja individu yang hebat dalam asosiasi, jelas, akan memberikan eksekusi hierarkis yang hebat juga. Karena asosiasi adalah perkembangan orang-orang yang penyajiannya sangat dipengaruhi oleh setiap orang di dalamnya. Tolak ukur pelaksanaan representatif dalam suatu organisasi terdiri dari jumlah, kualitas, dan idealisme (Dhermawan, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sundah (2010) tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kauditan Kabupaten Minahasa Utara, Berdasarkan data yang ada, terjadi peningkatan kunjungan pasien rawat jalan di puskesmas kauditan, yakni pada bulan februari sebanyak 1.109 pasien. Dengan cakupan wilayah yang besar mempengaruhi

kinerja para pegawai. Dalam pelaksanaannya, pegawai puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari pasien tetap terjaga.

Hasil penelitian ini dilakukan oleh Lengkong (2013) tentang hubungan antara motivasi dan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon, hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan

Menurut data yang didapat jumlah penduduk Distrik Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua pada 2019 adalah 9.063 jiwa dengan jumlah kepala keluarga (KK) 2.056. Rata-rata kepadatan penduduk di distrik Yendidori adalah dengan kepadatan paling tinggi berada di desa yendidori.

Berdasarkan latar belakang saat ini, para peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat survey analitik dengan pendekatan cross sectional atau study potong lintang, dan dilaksanakan secara online pada februari- November 2020. Populasi yang digunakan yaitu semua pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua. Yang memenuhi kriteria inklusif dan eksklusif berjumlah 30 pegawai instrument penelitian

yang digunakan kuesioner online di google forms, alat tulis menulis, kamera (dokumentasi). Serta computer dipakai dalam menginput data penelitian. analisis ini adalah analisis bivariat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Hasil distribusi pegawai berdasarkan jenis kelamin kebanyakan pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu 25 pegawai (83,3%), serta hanya 5 pegawai (16,7%) yang berjenis kelamin laki-laki.

Hasil distribusi pegawai berdasarkan umur dan menurut umur dari 23-31 tahun yaitu sebanyak 24 pegawai (80,0%), dan pada umur 32-43 tahun yaitu sebanyak 5 pegawai (96,7%), dan pegawai di umur  $\geq 45$  tahun yaitu 1 pegawai (3,3%).

Hasil distribusi pegawai berdasarkan pendidikan terakhir menurut pendidikan terakhir menunjukkan bawah yang paling banyak yaitu yang berpendidik Diploma sebanyak 21 pegawai (70,0%), dibandingkan dengan yang berpendidikan sarjana sebanyak 9 pegawai (30,0%).

Hasil distribusi pegawai berdasarkan masa kerja menunjukkan bawah 30 pegawai bekerja <10 Tahun (100,0%).

Hasil distribusi pegawai berdasarkan golongan atau pangkat dan menurut golongan atau pangkat menunjukkan bawah staf sebanyak 14 pegawai (46,7%), dibandingkan IIC sebanyak 6 pegawai (20,0%), IIC sebanyak 1 pegawai (3,3%),

IIIA sebanyak 3 pegawai (10,0%), IIIB sebanyak 2 pegawai (6,7%), III/D sebanyak 1 pegawai (3,3%), Honor sebanyak 1 pegawai (3,3%), Magang sebanyak 1 pegawai (3,3%), dan PTTD sebanyak 1 pegawai (3,3%).

### Analisis Variabel Penelitian

#### Motivasi Kerja

Tabel 1 Distribusi Kategori Pegawai Mengenai Motivasi Kerja

Kategori	N	%
Motivasi Tidak Baik	2	6,7
Motivasi Kurang Baik	8	26,7
Motivasi Baik	20	66,7
Total	30	100,0

Berdasarkan hasil analisis univariat pada 30 pegawai di Puskesmas Yendidori. terdapat kategori motivasi baik berjumlah 20 pegawai (66,7), kategori motivasi kurang baik berjumlah 8 pegawai (26,7) dan kategori motivasi tidak baik berjumlah 2 pegawai (6,7).

#### Kinerja Pegawai

Tabel 2. Distribusi Kategori Mengenai Kinerja Pegawai

Kategori	N	%
Kinerja Tidak Baik	2	6,7
Kinerja Kurang Baik	28	93,3
Total	30	100,0

Dilihat pada tabel 2 mengenai kinerja terbanyak terdapat pada kategori kinerja baik yaitu berjumlah 28 pegawai (93,3)

sedangkan kategori kinerja pegawai kurang baik yaitu 2 pegawai (6,7) dan untuk

kategori kinerja tidak baik tidak ada.

### Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi	Kinerja						Total		p value
	Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Baik	20	100,0	0	0	0	0	20	100,0	0,019
Kurang Baik	7	85,7	1	12,5	0	0	8	12,5	
Tidak Baik	1	50,0	1	50,0	0	0	2	6,7	
Jumlah	28	93,3	2	6,7	0	0	30	100	

Hasil penelitian dengan menggunakan uji Chi-square terukur dengan estimasi  $p = 0,019$  atau ( $p > 0,05$ ). Menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lengkong (2018). Tentang hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon, dilakukan uji Chi-square diperoleh nilai  $p = 0,976$  atau ( $p > 0,05$ ). Dari hasil yang tampak pada tabel hubungan antara motivasi dan kinerja, terlihat bahwa terdapat 1 responden yang memiliki presentasi yang baik namun sejujurnya ia tidak memiliki motivasi yang buruk mungkin karena kendala dari responden sehingga sangat sumur dapat dianggap  $H_0$  diberhentikan atau tidak ada hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Puskemas Kakaskasen Kota Tomohon. Penyajian yang hebat dari seorang pekerja tidak terlepas dari motivasi yang ada pada diri seseorang atau juga

motivasi orang lain sehingga dapat berkolaborasi dalam suatu karya dan dapat memberikan eksekusi yang baik.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni :

1. Pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua sebagian besar memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua separuh banyak sudah mempunyai kinerja pegawai yang bagus.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua.

### SARAN

Saran yang dapat diberikan sebagai tindakan lanjut dari hasil penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kepala puskesmas perlu memotivasi

2. Diharapkan petugas kesehatan yang memiliki kinerja yang terushlah dijaga dan terus kembangkan sehingga sifat pengelolaan pelayanan puskesmas kepada masyarakat lebih baik ke depannya.
3. Diharapkan kepada puskesmas yendidori hendaknya memberikan perhatian pada hasil kerja pegawai berupa penghargaan atau pengakuan kepada pegawainya agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A. 2010. Pengantar Administrasi kesehatan, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Arep, I dan Tanjung, H. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hamzah B. U, M. (2010). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dhermawan, A. S. (2012). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali ." Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan 6, No 2.
- Fahmi, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Lengkong G. C. 2018. Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon (online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22970>).
- Lumantow, Y, 2017. Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehata Di Puskesmas Kawangkoan. Media Kesehatan, Vol 9, No (9) (2017). (online). (<https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/article/view/347/338>, Diakses 16 Maret 2018.)
- Hasibuan, M. S. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamali, A.Y. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Kindangen, E. (2013). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Talawaan Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara. Skripsi tidak diterbitkan. Manado: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Sundah. M. I 2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kauditan Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara (online) (<http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2014/10/MINERVA-INDAGELIA-SUNDAH-101511141.pdf>).
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; BPFY-Yogyakarta
- Mangkunegara, P. 2017. Evaluasi kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung, Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia

- Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masnah, A. D. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota ParePare. *Jurnal Ilmiah* , 421-431.
- Nit Luh Bakti Mesha Mukti. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(6):1-8 Malang: Universitas Brawijaya (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> diakses 22 April 2014).
- Notoatmodjo S. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Profil Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua 2020.
- Permenkes No. 75 tahun 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan masyarakat.
- Ria, F. (2018). Hubungan Motivasi Petugas Kesehatan Dengan Kinerja Petugas Di Puskesmas Sidodadi Kabupaten Asahan Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah*, 1-8.
- Rahmayanti, (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda.ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 2 (2): 215-229. Samarinda: Universitas Mulawarman ([https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/06/Journal%20Rahmayanti%20\(06-07-14-07-45-43\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/06/Journal%20Rahmayanti%20(06-07-14-07-45-43).pdf)). Diakses 7 Juni 2014
- Sastrohadiwiryo B. S. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supriyanto A. 2007. Komponen Penentu Motivasi. Jakarta: ANDI.
- Suawatno H, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, CV.