

GAMBARAN MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS TUMINTING KOTA MANADO

Evitalyn Luas¹, Adisti A. Rumayar², Franckie R. R. Maramis³

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam
Ratulangi Manado, Indonesia¹²³
evitalynluas6@gmail.com¹

ABSTRACT

Motivation is the drive and strength in a person to perform certain goals to be achieved while performance is as a function of the interaction between ability and motivation. The existence of motivation is certainly to move someone so that there is a desire or willingness to do something that ultimately achieves goals and objectives. In management studies, the motivation and performance of workers or employees there are things that require important considerations, because the motivation and individual performance of an employee in the organization is part of the organization and can determine the performance of the organization. The purpose of this study is to find out an overview of work motivation and the performance of employees of the Manado City Tuminting Health Center. This type of research is quantitative by using, cross sectional design. The place where this research was carried out was at the Tuminting Health Center, jl. Santiago No.52 Tuminting Village, Tuminting District, Manado City, North Sulawesi, the total population of health workers in the Tuminting Health Center in Manado City is 59 people. The results showed a good Motivation rate of 88.1% and a good employee performance rate of 94.9%. It is hoped that the Tuminting Health Center will always improve the quality of its services to be even better so that it can maintain motivation and good performance at work so that tasks and responsibilities can be fulfilled.

Keywords : Puskesmas employees, Work motivation, Employee performance

ABSTRAK

Motivasi adalah dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapai sedangkan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Adanya motivasi tentunya untuk menggerakkan seseorang sehingga muncul keinginan atau kemauan untuk melakukan sesuatu yang pada akhirnya mencapai tujuan dan sasaran. Dalam studi manajemen antara motivasi dan kinerja pekerja atau pegawai dengan memerlukan pertimbangan penting, karena motivasi dan kinerja individu seorang pegawai dalam organisasi ialah bagian dari organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Tuminting Kota Manado. Jenis penelitian yaitu berjenis kuantitatif dengan menerapkan desain cross sectional. Tempat dilakukannya penelitian ini di Puskesmas Tuminting jl.Santiago No.52 Kelurahan Tuminting, Kecamatan Tuminting, Kota Manado Sulawesi Utara total populasi pegawai kesehatan yang ada di Puskesmas Tuminting Kota Manado yang berjumlah 59 orang. Hasil penelitian menunjukkan angka Motivasi baik sebesar 88,1% dan angka kinerja pegawai baik sebesar 94,9%. Diharapkan bagi Puskesmas Tuminting agar selalu meningkatkan mutu pelayanannya menjadi lebih baik lagi sehingga dapat mempertahankan motivasi serta kinerja yang baik dalam bekerja agar tugas dan tanggung jawab bisa terpenuhi.

Kata Kunci : Pegawai puskesmas, Motivasi kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Motivasi adalah pendorong semangat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu tertentu yang ingin dicapai. Hal ini dapat diartikan juga sesuatu yang berada

diluar diri manusia yang dapat mendorong kegiatan manusia lebih terarah karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu (Uno,2016).

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mengarahkan diri untuk

berperilaku pada perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya motivasi tentunya untuk menggerakkan seseorang sehingga muncul keinginan atau kemauan untuk melakukan sesuatu yang pada akhirnya mencapai tujuan dan sasaran tersebut. Banyak dari kita mungkin menjalani sebagian dari kehidupan kita dengan dorongan atau dorongan, apakah itu berasal dari orang lain atau diri kita sendiri, baik dorongan positif atau negatif. Faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik) (Herzberg 1959).

Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pegawai maupun pekerja ada hal-hal yang memerlukan pertimbangan penting, karena kinerja individu seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan bisa menentukan kinerja organisasi tersebut. Keberhasilan atau kegagalan kinerja pegawai yang telah dicapai oleh organisasi akan terpengaruh oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok (Budiyanto, 2020).

Pencapaian kinerja yang baik tidak bisa diwujudkan tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Prestasi kinerja memiliki kepuasan dan ketidakpuasan, ketidakpuasan ini disebabkan oleh kondisi lingkungan sekitar, berupa upah, kualitas, keamanan, kondisi kerja, pengawasan kerja dan jalinan hubungan yang sedang berlangsung dan individu. Salah satu ketidakpuasan tersebut adalah kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau kompensasi kepada karyawan, serta karyawan yang kehilangan motivasi kerjanya selama pandemi. Hal ini dikarenakan suasana bekerja yang berbeda, bekerja di rumah banyak kebosanan, masalah dalam penggunaan internet, tidak adanya pemantauan kepemimpinan langsung yang menyebabkan karyawan sering menunda-

nunda dalam menjalankan tanggung jawabnya, terganggu oleh media sosial, pekerjaan dan kesenangan lainnya di home, sehingga hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan mengakibatkan penuruna kinerja perusahaan tempat mereka bekerja (Purwanto dkk,2020)

Pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam menambah motivasi kerja pegawai. Tetapi tanpa disertai dan kesadaran semua anggota organisasi, motivasi kerja tidak akan bisa ditingkatkan atau dipertahankan. Karena motivasi akan berdampak pada kinerja pegawai, baik ke arah yang positif maupun berdampak negatif. Bisa disimpulkan bahwa jika motivasi kerja pegawai rendah, antusiasme atau kerajinan pegawai di tempat kerja juga akan menurun dimana hal tersebut bisa mengurangi kinerja pegawai, disisi lain, jika motivasi kerja pegawai tinggi, pegawai cenderung lebih semangat dan rajin dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai meningkat (Wulandari dkk, 2021).

Menurut penelitian dari (Dungus dkk, 2013) tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai Puskesmas Ranotana Weru, hasil penelitian menggunakan uji korelasi dan regresi sederhana memperlihatkan bahwa koefisien determinan persamaan garis dan memperoleh nilai p value. Nilai koefisien determinan dilihat sebagai nilai $R^2 = 0,633$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa persamaan regresi linier sebesar 63,36% variasi kinerja pekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 36,64% ditentukan oleh faktor-faktor lain. nilai $r =$ koefisien korelasi 0,796 antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. memperlihatkan hubungan yang besar diantara motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai Puskesmas Ranotana Weru Kecamatan Wanea Kota Manado. Penelitian yang sama telah dilakukan oleh Octavianasari (2017) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan diantara motivasi kerja dan kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin tinggi

motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, semakin rendah juga kinerja pegawai.

Puskesmas Tuminting Kota Manado terletak di Jl. Santiago No. 52 Kelurahan Tuminting, Kecamatan Tuminting, Kota Manado. Puskesmas Tuminting didirikan pada tanggal 7 november tahun 1980, wilayah Kecamatan Puskesmas Tuminting terdiri dari 10 Kelurahan dan 48 Lingkungan dan memiliki luas wilayah 43.57Km². jumlah tenaga kesehatan sebanyak 59 orang tenaga kesehatan, yang tenaga Aparatur Sipil Negara (ASN) 48 orang dan tenaga THL 11 orang. Penulis memilih Puskesmas Tuminting karena terlihat dari pengamatan dan data dari sampel kuesioner yang di jalankan, ada kendala pelayanan yang di berikan kepada masyarakat atau pasien yang berkunjung untuk melakukan pemeriksaan, kendala yang pertama yaitu mengenai kurang disiplin, ada beberapa pegawai yang sudah dijadwalkan oleh puskesmas tapi pegawai itu datang terlambat atau tidak on time atau tidak disiplin sehingga kepala Puskesmaslah yang harus turun tangan untuk melayani pasien, kendala yang kedua yaitu waktu, waktu yang dimaksudkan disini adalah Ketika pegawai.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan metode desain deskriptif yang digunakan pada penelitian ini dengan pendekatan *Cross-Sectional Study*. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja dan kinerja pegawai puskesmas tuminting kota manado.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 September sampai 29 November 2022 di Puskesmas Tuminting jl.Santiago No.52 Kelurahan Tuminting, Kecamatan Tuminting, Kota Manado Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sampel memakai total sampel yang berjumlah 59 responden dengan instrumen penelitian memakai

kuesioner mengenai motivasi kerja dan kinerja.

Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terhadap responden sesuai dengan besar sampel pegawai sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan-catatan atau laporan yang berhubungan dengan penelitian ini berupa data profil puskesmas, pegawai, dan juga literatur-

sedang menjalankan tugas dipuskesmas tapi tiba-tiba harus mengikuti kegiatan lapangan yang diluar puskesmas seperti kegiatan dikantor BKKBN, pelayanan kb, mencari data tentang masyarakat yang menderita TBC, data anak kurang gizi, data ibu hamil, data ibu menyusui dll. Sehingga tanggung jawab atau pekerjaan di puskesmas terhambat. Kurangnya motivasi dan perhatian dari Kepala Puskesmas dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai karena selain insentif dan kenaikan jabatan yang berdampak pada pegawai, motivasi juga sangat penting karena dengan adanya motivasi yang kuat maka para pegawai bisa lebih semangat dan menunjukkan hasil kinerja yang mereka kerjakan.

Penelitian yang membahas gambaran motivasi kerja dan kinerja pegawai di puskesmas ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kinerja pada pegawai dipuskesmas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pegawai Kesehatan yang ada dipuskesmas dan pemerintah agar lebih memberikan motivasi yang baik bagi pegawai puskesmas dan memperhatikan kinerja pegawai. literatur dan jurnal yang mendukung penelitian ini.

Pengolahan data di lakukan empat tahap yaitu editing, coding, entry, dan tabulating. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariate dengan menggunakan uji chisquare dengan tingkat signifikan α 0,05 dan derajat kepercayaan sebesar 95%.

HASIL

Berdasarkan Analisis data univariat Digunakan untuk melihat gambaran dari

masing-masing variabel yaitu klasifikasi pegawai, status pegawai, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan klasifikasi pegawai, status pegawai, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

| Kualifikasi Pegawai | n | % |
|----------------------------|----------|----------|
| Perkarya | 3 | 5,1 |
| Perawat | 16 | 30,5 |
| Dokter Umum | 6 | 10,2 |
| Dokter Gigi | 2 | 3,4 |
| Gizi | 3 | 5,1 |
| Bidan | 12 | 20,3 |
| Sanitaria | 3 | 5,1 |
| Apoteker | 3 | 5,1 |
| Perawat Gigi | 2 | 3,4 |
| Perawat | 2 | 5,1 |
| Promkes | 3 | 3,4 |
| Penata Komputer | 2 | 3,4 |
| Sopir | 2 | 3,4 |
| Status Pegawai | n | % |
| Tetap | 47 | 84,7 |
| THL | 9 | 15,3 |
| Jenis Kelamin | n | % |
| Laki-laki | 15 | 25,4 |
| Perempuan | 44 | 74,6 |
| Umur | n | % |
| 26 – 35 Tahun | 29 | 49,2 |
| 36 – 45 Tahun | 17 | 28,8 |
| 46 – 55 Tahun | 10 | 16,9 |
| 56 – 65 Tahun | 3 | 5,1 |
| Pendidikan Terakhir | n | % |
| SMA | 3 | 5,1 |
| D-3/S1 | 56 | 94,9 |
| Lama Bekerja | n | % |
| ≥ 3 Tahun | 44 | 74,6 |
| < 3 Tahun | 15 | 25,4 |

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Hasil Motivasi Pegawai Puskesmas Tuminting

| Motivasi Pegawai | n | % |
|-------------------------|----------|----------|
| Baik | 52 | 8,1 |
| Kurang baik | 7 | 11,9 |

| Hasil Kinerja Pegawai | n | % |
|------------------------------|----------|----------|
| Baik | 56 | 94,9 |
| Kurang baik | 3 | 5,1 |
| Total | 59 | 100 |

PEMBAHASAN

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa paling banyak responden yang bekerja yaitu sebagai perawat sebanyak 18 orang dan Bidan 12 orang, serta lebih dari setengah responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 44 orang (74,6%), responden terbanyak berusia 26 – 35 tahun sebanyak 29 orang (49,2%) yang di manah kelompok umur yang di pakai merupakan klasifikasi umur yang di terapkan oleh Who (2013), serta hampir semua responden dalam penelitian ini merupakan lulusan D-3/S1 yaitu sebanyak 56 responden (94,9%) dan paling banyak pegawai memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 44 orang (74,6%).

Tabel 2 memberikan gambaran tentang distribusi responden berdasarkan hasil motivasi pegawai yaitu responden yang memiliki motivasi yang baik sebanyak 52 orang (88,1%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kurang baik yaitu 7 orang (11,9%).

Sesuai dengan data yang ada mayoritas Pegawai Puskesmas Tuminting memiliki motivasi yang baik karena beberapa hal diantaranya dari 59 responden ada 29 responden (49, 2%) setuju dan 19 responden (32,2%) cukup setuju dengan gaji yang di peroleh mencukupi kebutuhan dari setiap pegawai Puskesmas, 30 responden (50,8%) setuju dengan Gaji yang di terima sesuai dengan beban kerja yang di berikan, 26 responden (44,1%) setuju dengan Tambahan gaji yang di terimah sesuai dengan prestasi yang di capai,

begitupun mengenai tunjangan yang di berikan Puskesmas sudah sesuai yaitu 26 responden (44,1%) menjawab setuju dan 26 responden (44,1%) menjawab cukup setuju.

Selain gaji dan tunjangan, hal yang juga tidak kalah penting dalam memotivasi pegawai puskesmas tuminting adalah terjalannya kerjasama yang baik antara rekan kerja di manah terdapat 31 responden (52,5%) menjawab setuju jika terjalannya kerja sama antara sesama rekan kerja membuat semangat dalam bekerja, 31 responden (52,5%) menjawab setuju jika hubungan antara pegawai selalu harmonis maka nyaman dalam bekerja selalu di rasakan, selain itu 34 responden (57,6%) juga setuju jika ada penghargaan dari puskesmas dan pujian dari teman sekerja memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik karena motivasi adalah pendorong pada diri manusia untuk melakukan sesuatu yang di cita - citakan berada diluar pribadi manusia sehingga kegiatan individu lebih terarah karena individu akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu (Uno,2016).

Tabel 3 memberikan gambaran tentang distribusi responden berdasarkan hasil kinerja pegawai yaitu responden yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 56 orang (94,9%), sedangkan responden yang memiliki kinerja kurang baik yaitu 3 orang (5,1%). Sesuai data yang di dapat dari hasil wawancara menjelaskan bahwa pegawai Puskesmas paling banyak menjawab sangat setuju dalam menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan yaitu 47 responden (79,7%) dan 11 responden (18,6%) menjawab setuju, 42 responden (71,2%) sangat setuju dan 15 responden (25,4%) setuju dalam pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang telah ditentukan puskesmas. Kunci dalam mencapai target pekerjaan yang baik tidak luput dari kebiasaan yang tidak menunda pekerjaan yang di manah kebanyakan responden tidak setuju dalam menunda – nunda pekerjaannya.

Pegawai puskesmas tuminting selalu mengutamakan ketelitian dalam

menyelesaikan tugasnya, dari 59 responden ada 48 responden (81,4%) terbanyak menjawab tidak setuju dengan pertanyaan tentang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang berarti pegawai puskesmas tuminting memiliki ketelitian dalam bekerja dengan menggunakan pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target dengan hasil yang baik. Dengan pengetahuan yang di miliki 44 responden (74,6%) sangat setuju mampu bekerja dengan baik serta yakin dapat menyelesaikan pekerjaan.

Pegawai Puskesmas Tuminting kebanyakan tidak setuju dengan pertanyaan apakah pegawai kurang menguasai pekerjaan yang dijalani, sehingga jarang mencapai target yang telah ditentukan yaitu ada 48 responden (81,4%) tidak setuju karena di lihat dari masa bekerja responden yang cukup lama sehingga mereka sudah sangat berpengalaman dengan tugas yang di berikan. Hal ini sejalan dengan pernyataan sebelumnya bahwa mereka lebih cenderung menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang di berikan.

Pegawai puskesmas tuminting selalu meminimalisir kesalahan yang terjadi akan tetapi setiap kesalahan yang di terjadi di sikapi dengan bersedia memperbaiki kesalahan serta mengakui kesalahan yang di lakukan. Hal ini di tunjukan dari hasil wawancara bahwa 49 reponden (83,1%) terbanyak menjawab setuju untuk bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan, jika terjadi kesalahan, dan 48 responden (81,4%) terbanyak menjawab setuju untuk bersedia mengakui kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang sudah ikut serta membantu penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Uno Hamza. 2016. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg Frederick 1959. Teori Dua Faktor Herzberg (**Teori Motivator – Hygiene**).
- Purwanto dkk. 2020. Studi Eksploratif Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online Di Sekolah Dasar. *Journal Of Education and Counseling*, Vol. 2, No. 1.
- Wulandari, Dkk. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas.” *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2): 251.
- Dungus, Dkk. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Ranotana Weru Kecamatan Wanea Kota Manado. : 1–8.
- Octavianasari, Putri. 2017. Hubungan Abtara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. 110265: 110493.
- Budiyanto Eko 2020. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).