

PUBLICATION MANUSCRIPT

**THE RELATIONSHIP OF EMPLOYEE MOTIVATION TOWARDS
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUBLIC HEALTH CENTER OF
MANGKURAWANG TENGGARONG**

2018

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI
DI PUSKESMAS MANGKURAWANG TENGGARONG TAHUN 2018**

Nur Ramadhania¹ Yuliani Winarti²



DI AJUKAN OLEH

NUR RAMADHANIA

17111024130424

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIAMANTAN TIMUR
TAHUN 2018**

PUBLICATION MANUSCRIPT

**The Relationship of Employee Motivation Towards Employee
Performance in Public Health Center of Mangkurawang Tenggara**

2018

**Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di
Puskesmas Mangkurawang Tenggara Tahun 2018**

Nur Ramadhania¹ Yuliani Winarti²



Di Ajukan Oleh

Nur Ramadhania

17111024130424

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIAMANTAN TIMUR
TAHUN 2018**

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Kami dengan ini mengajukan persetujuan untuk publikasi penelitian yang berjudul :

Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggaraong Tahun 2018

Bersama dengan surat persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi

**Menyetujui,
Pembimbing**



Yuliani Winarti, M.PH
NIDN. 1131078001

Peneliti



Nur Ramadhania
NIM. 17111024130424

**Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar Skripsi**



Lisa Wahidatul Oktaviani, M.PH
NIDN. 1108108701

LEMBAR PENGESAHAN

**Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di
Puskesmas Mangkurawang Tenggaraong Tahun 2018**

NASKAH PUBLIKASI

DISUSUN OLEH :

NUR RAMADHANIA

17111024130424

Diseminarkan dan Diujikan

Pada tanggal, 7 Agustus 2018

Penguji I



Ferry Fadzlul Rahman, MH.Kes
NIDN. 1116029001

Penguji II



Sri Sunarti, M.PH
NIDN.1115037801

Penguji III



Yuliani Winarti, M.PH
NIDN.1131078001

**Mengetahui,
Ketua**

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat



Sri Sunarti, M.PH
NIDN.1115037801

Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggaraong Tahun 2018

Nur Ramadhania¹ Yuliani Winarti²

INTISARI

Latar Belakang : Kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati ketentuan jam kerja seperti masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai, hal tersebut menggambarkan masih kurangnya motivasi kerja petugas sehingga mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian : Mengetahui Hubungan Motivasi kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Mangkurawang Tenggaraong Tahun 2018.

Metode Penelitian : Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode *cross sectional*, sampel pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel 69 responden, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Hasil Penelitian : Pada perhitungan statistik, hasil uji Chi-square menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai ($p = 0,028$) dimana ada 18 responden yang merasa tidak termotivasi namun kinerjanya tidak tercapai, 11 responden yang merasa termotivasi namun kinerjanya tidak tercapai, 13 responden merasa tidak termotivasi namun kinerjanya tercapai dan 27 responden yang merasa termotivasi dan kinerjanya tercapai.

Kesimpulan : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja petugas dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggaraong.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kinerja pegawai

Keterangan :

¹Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan

²Dosen Program studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**The Relationship of Employee Motivation Towards Employee Performance in Public Health Center of Mangkurawang Tenggara
2018**

Nur Ramadhania¹ Yuliani Winarti²

ABSTRACT

Background:

Lack of awareness of employees in complying with working hours conditions such as employees who arrived late and returned home earlier before work hours, this illustrates the lack of motivation of officers to work so that affect their employee performance.

Research Objectives:

Determine the Relationship between Employee Motivation and Employee Performance at Public Health Center of Mangkurawang Tenggara in 2018.

Research Method:

This quantitative research uses cross sectional method, the sample in this study uses Simple Random Sampling with a sample of 69 respondents, and data collection techniques using questionnaires.

Research Results:

In statistical calculations, the results of Chi-square test showed a significant relationship between employee motivation and employee performance ($p = 0.028$) where there were 18 respondents who felt unmotivated but their performance was not achieved, 11 respondents who felt motivated but their performance was not achieved, 13 respondents felt unmotivated but their performance was achieved and 27 respondents felt motivated and their performance achieved.

Conclusion:

There is a significant relationship between the work motivation of officers and the performance of employees at Mangkurawang Tenggara Health Center.

Keywords: Work motivation, employee performance

Information :

¹Student of Public Health Study Program, Specialization in Health Policy Administration

²Public Health Lecturer at Muhammadiyah University of East Kalimantan

PENDAHULUAN

Sistem kesehatan nasional pada hakikatnya adalah tatanan yang mencerminkan upaya bangsa Indonesia untuk meningkatkan kemampuan derajat kesehatan yang menekankan bahwa tujuan pembangunan Nasional adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Perpres RI, 2012). sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang dan mendatang (simanjuntak, 2008). dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki

motivasi yang tinggi maka organisasi telah mempunyai aset yang sangat mahal, yang sulit dinilai oleh uang (Depkes RI, 2004)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robbins, 2003). Kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu dalam sebuah organisasi yang di harapkan mampu menjalankan tanggung jawab demi tercapainya suatu tujuan, kemampuan

dapat bersumber dari pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan pengembangan yang diikuti (Ilham Heru, 2015).

Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri petugas yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan, dengan adanya motivasi petugas akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan untuk tercapainya efektivitas puskesmas. Ketika petugas memiliki motivasi untuk berprestasi seseorang akan melakukan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja (Kursih,dkk 2016).

Berdasarkan hasil penelitian Askolani, dkk (2011) dan Nurdiana, dkk (2015) menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itulah kemampuan dan motivasi kerja diperlukan karena dengan kemampuan dan motivasi kerja tujuan puskesmas dapat dicapai.

Setiap Puskesmas dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berperstasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan puskesmas itu sendiri. Demi tercapainya tujuan puskesmas karyawan memerlukan motivasi dalam bekerja lebih rajin. Motivasi yang diberikan oleh puskesmas kepada karyawannya akan memiliki dampak positif didalam melakukan pekerjaannya. sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan atau tidak didukung sepenuhnya oleh puskesmas akan memberikan dampak negatif dalam melaksanakan tugasnya, seperti tidak memiliki semangat bekerja, mudah menyerah, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak

dapat mencapai tujuan puskesmas dengan optimal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang di lakukan di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018 ditemukan bahwa puskesmas mangkurawang memiliki angka kunjungan paling rendah yaitu 22,692 kunjungan pada tahun 2016 di antara tiga puskesmas yang ada di tenggarong, di puskesmas mangkurawang juga masih memiliki beberapa cakupan SPM yang rendah seperti rendahnya cakupan ibu hamil dengan imunisasi TT2+ sebesar 28%, penanganan ibu hamil beresiko tinggi sebesar 39,9%, penanganan neonatal beresiko tinggi 44,4%, bayi yang mendapat ASI eksklusif 38,9%, pelayanan anak dan balita target 100% capaian 43, 85%, cakupan balita yang di timbang 30%, pelayanan usia lanjut target 100% capaian 66,70% (Puskesmas Mangkurawang,2017). dan masih ada kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati ketentuan jam kerja seperti masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai, sehingga mempengaruhi hasil kinerja petugas.

Berdasarkan uraian di atas terdapat kaitan erat antara motivasi kerja dengan Kinerja Petugas Kesehatan. Sehingga dirasa perlu untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan dengan Kinerja Petugas di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *crosssectional* dimana data variabel bebas dan variabel terikat diambil dalam waktu yang bersamaan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018.

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Puskesmas Mangkurawang yang berjumlah 69 responden yang diambil dengan metode teknik sampel random

seederhana (*Simple Random Sampling*).

Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018.

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Usia		
21-25	6	8,6
26-30	16	23,1
31-35	7	10
36-40	18	26
>40	22	31,6
Jumlah	69	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	13	18,8
Perempuan	56	81,2
Jumlah	69	100
Tingkat Pendidikan		
SLTP	4	5,8
SLTA	17	24,6
Diploma	26	37,7
Sarjana	19	27,5
Magister	3	4,3
Jumlah	69	100
Lama Bekerja		
Lebih dari 2 tahun	68	98,6
Kurang dari 2 tahun	1	1,4
Status Pekerjaan		
PNS	39	56,5
THL	30	43,5
Jumlah	69	100

Teknik pengambilan sampel pada peneliti ini menggunakan rumus *slovin*. **Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang didapat dari kuesioner yang diisi oleh responden.**

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Distribusi responden berdasarkan karakteristik responden (Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama

bekerja, status pekerjaan) di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong.

a. Usia

Usia atau umur adalah lamanya waktu hidup responden sejak dilahirkan.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 69 responden di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong, dominan berada pada kelompok usia >40 tahun sejumlah 22 responden dengan persentase (31,6%). Sementara itu persentase terkecil sebanyak (8,6%) dengan jumlah 6 responden.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah sifat biologis secara jasmani dan rohani manusia yang dibedakan menjadi laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa jenis kelamin responden petugas kesehatan di Puskesmas MAnkurawang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 responden dengan persentase (18,8%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden dengan persentase (81,2%).

c. Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 69 responden petugas kesehatan di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong, dominan pendidikan terakhir responden adalah Diploma yaitu sebesar 37,7% (26 responden). Sementara itu persentase terkecil adalah Magister 4,3% (3 responden).

d. Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 69 responden petugas kesehatan di Puskesmas Mangkurawang dominan berkerja Lebih dari 2 tahun dengan presentase (98,6%) atau 68 responden.

e. Status Pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 69 responden petugas kesehatan di Puskesmas Mangkurawang dominan bertatus

pekerjaan sebagai PNS yaitu sebanyak 39 responden dengan presentase (56,5%).

2. Analisis Univariat

Distribusi responden berdasarkan variabel motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai kesehatan dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Analisis Univariat Variabel Motivasi Kerja Pegawai.

Variabel	Kategori	Total	
		N	%
Motivasi kerja	Termotivasi	38	55,1
	Tidak Termotivasi	31	44,9
Total		69	100.0

Motivasi kerja pegawai terbagi atas dua kategori yaitu termotivasi dan tidak termotivasi. Kemudian untuk analisis menggunakan chi-square.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak menyatakan termotivasi berjumlah 38 responden dengan presentase (55,5%), sedangkan responden yang menyatakan tidak termotivasi sebanyak 31 responden dengan presentase (44,9%).

Tabel 4.3 Analisis Univariat Variabel Kinerja Pegawai.

Variabel	Kategori	Total	
		N	%
Kinerja Petugas	Tercapai	39	56,5
	Tidak Tercapai	30	43,5
Total		69	100.0

Sumber : Data Primer 2018

Distribusi responden berdasarkan kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong sebagai berikut: Berdasarkan tabel 4.3 diatas banyak responden yang merasa kinerjanya tercapai sebanyak 39 responden dengan presentase (56,5%) sedangkan responden yang merasa

kinerjanya tidak tercapai sebanyak 30 responden dengan presentase (43,5%).

1. Analisis Bivariat

Setelah melakukan analisis data secara univariat, selanjutnya dilakukan analisis data secara bivariat untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan uji chi-square.

a. Analisis Bivariat Variabel Penelitian

Hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai menggunakan hasil uji statistik sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hubungan Motivasi Kerja Pegawai Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018.

Kinerja Petugas	Motivasi Kerja Petugas				Total	p-value	
	Tidak termotivasi		Termotivasi				
	N	%	n	%			
Tidak tercapai	18	62,1	1	37,9	2	10	0,028
				9	0		
Tercapai	13	32,5	2	67,5	4	10	
			7		0	0	
Total	31	44,9	3	55,1	6	10	
			8		9	0	

Sumber : Data Primer 2018

Hubungan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018.

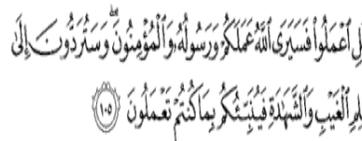
Hasil analisa tabel diatas tentang hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018. Menunjukkan bahwa dari 69 responden yang merasa tidak termotivasi dan kinerjanya tidak tercapai sebanyak 18 responden dengan presentase (62,1%), sedangkan yang merasa termotivasi dan kinerjanya tidak tercapai sebanyak 11 responden dengan presentase (37,9%),

dan yang merasa tidak termotivasi tetapi kinerjanya tercapai sebanyak 13 responden dengan presentase (32,5%), sedangkan yang merasa termotivasi dan kinerjanya tercapai sebanyak 27 responden dengan presentase (67,5%).

Berdasarkan hasil uji Chi Square yang telah dilakukan, diperoleh nilai p-value sebesar 0.028 nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara umum sudah menjawab pertanyaan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tahun 2018. Dalam Al-Quran surah Allah sudah memerintahkan untuk bekerja



..waquli i'maluu fasayaraa allaahu 'amalukum warasuuluhu waalmu/minuuna wasaturadduuna

ilaa 'aalimi alghaybi waalsysyahaadati fayunabbi-ukum bimaa kuntum ta'maluuna..

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah [9]:105)

1. Usia

Responden dalam penelitian ini merupakan petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong. Hasil yang di dapatkan sebagian besar responden berusia >40

tahun sebanyak 22 responden dengan presentasi (31,6%) Menurut Prof.Dr. Ny. Sumiati Ahmad Mohammad Membagi periodisasi biologis perkembangan manusia di bagi menjadi enam, dan usia 40 - 50 tahun termasuk dalam masa setengah umur (prasenium) dimana pada usia tersebut kemampuan fokus dan mengingat akan berkurang sehingga akan berpengaruh pada kinerja seseorang, hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan Arhiza, (2009) yang menyatakan bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden dengan presentase (81,2%) hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Sapariah (2015), yang menyarakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan perempuan lebih banyak memperoleh hasil kinerja yang baik dibanding karyawan laki-laki.

3. Pendidikan Terakhir

Responden yang memiliki pendidikan terakhir terbanyak yaitu diploma dengan jumlah 26 responden (37,77%) lulusan diploma lebih banyak di lirik di dunia kerja karena di anggap sudah cukup memiliki keterampilan yang bisa langsung di aplikasikan dalam dunia kerja mengingat diploma lebih mengutamakan praktek dari pada teori, sehingga di anggap siap untuk bekerja hal ini sama dengan penelitian yang di lakukan oleh Hursey (1986), pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja responden terbanyak di Puskesmas Mangkurawang adalah responden yang memiliki lama bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 68 responden (98,6%) pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi

maka semakin tinggi pula produktivitasnya (Kanestren, 2009).

5. Status Pekerjaan

Status pekerjaan terbanyak ada pada responden yang bersatus sebagai PNS sebanyak 39 responden (56,5%) sedangkan jumlah THL sebanyak 30 responden (43,5%) perbedaan perlakuan antara pegawai yang berstatus PNS dan THL dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai THL akan merasa tidak adil sebab pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima, pegawai THL lebih banyak bekerja di lapangan namun kebutuhan mereka belum bisa terpenuhi dengan baik seperti penerimaan gaji yang tidak teratur, tidak adanya jaminan kesehatan yang diberikan, dan lain sebagainya. Hal sesuai dengan penelitian Bayu (2017), yang menyatakan bahwa status pekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga jika status pekerja meningkat maka akan diikuti dengan dengan peningkatan kinerja karyawan.

6. Motivasi kerja

Motivasi merupakan upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga seseorang atau sekelompok masyarakat untuk mau berbuat dan bekerja sama secara optimal (Azwar, 2010)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan di puskesmas mangkurawang tenggarong dapat dilihat bahwa responden banyak menyatakan termotivasi berjumlah 38 responden dengan presentase (55,5%), sedangkan responden yang menyatakan tidak termotivasi sebanyak 31 responden dengan presentase (44,9%).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa responden di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong menunjukkan prevalensi responden lebih banyak yang merasa termotivasi.

Berdasarkan hasil penelitian Jusman (2016), menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi yang cukup tinggi maka berada pada kinerja

yang cukup tinggi pula. Hal ini di karenakan pegawai merasa termotivasi dalam bekerja sehingga pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

Gerry, dkk (2015) menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado. Wijaya (2015) juga menyatakan ada hubungan ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas pelayanan resep obat jadi di instalasi farmasi RSUD Cengkareng.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa responden di puskesmas mangkurawang menyatakan bahwa sudah jarang sekali di berikan pelatihan kepada pegawai hal ini membuat pegawai merasa kurang mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, selain itu responden merasa kurangnya penghargaan yang diberikan dari atasan kepada pegawai yang sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga berpengaruh pada motivasi kerja pegawai. Peningkatan yang harus dilakukan yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

7. Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang di tungkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mueheriono, 2009).

Sedangkan menurut Mangkuenegara (2010) menyatakan bahwa Faktor kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi (umur, asal usul, jenis kelamin). (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personaliti, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari

sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Berdasarkan tabel 4.3 hasil penelitian yang dilakukan di puskesmas mangkurawang tenggarong terkait kinerja pegawai terdapat banyak responden yang merasa kinerjanya tercapai sebanyak 39 responden dengan presentase (56,5%) sedangkan responden yang merasa kinerjanya tidak tercapai sebanyak 30 responden dengan presentase (43,5%).

Indah dkk, (2013) menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis dalam hal ini gaji yang di terima pekerja sudah cukup memenuhi kebutuhan pokok mereka sehari-hari di tambah sebagian besar dari pekerja sudah berkeluarga dengan demikian pekerja akan sangat terbantu untuk memenuhi kebutuhan mereka. Jika gaji yang di terima oleh petugas kesehatan sudah sesuai dengan pekerjaan maka petugas kesehatan akan lebih semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palalangan, (2010) yang menyatakan bahwa seorang petugas kesehatan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh kondisi kerja yang baik, serta gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan mendapat kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil observasi saat penelitian di ketahui bahwa banyak petugas yang datang tidak sesuai dengan jadwal kerja yang di tetapkan, sehingga kinerja pegawai tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Hubungan Motivasi kerja pegawai dengan Kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018.

Hasil dari tabel di atas menunjukkan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong didapatkan hasil bahwa responden yang menyatakan termotivasi berjumlah 38 responden dengan presentase (55,5%), sedangkan responden yang menyatakan tidak termotivasi sebanyak 31 responden

dengan presentase (44,9%), dan responden yang merasa kinerjanya tercapai sebanyak 39 responden dengan presentase (56,5%) sedangkan responden yang merasa kinerjanya tidak tercapai sebanyak 30 responden dengan presentase (43,5%).

Pada penelitian yang dilakukan di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong kepada petugas kesehatan dengan menggunakan kuisioner yang berisi 42 pernyataan yang terdiri dari 25 pernyataan mengenai motivasi kerja petugas dan 17 pernyataan mengenai kinerja petugas. Dari 42 pernyataan kuisioner tersebut pernyataan yang paling banyak menggambarkan motivasi kerja terkait dengan pengakuan dan penghargaan yang di berikan oleh rekan kerja dan atasan atas pekerjaan yang telah di lakukan, sedangkan pertanyaan yang menggambarkan responden tidak termotivasi adalah terkait dengan keterancaman posisi dan merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil uji *chi-square* dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh bahwa nilai $p = 0,028$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa keputusan uji yang didapatkan yaitu H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang bermakna antara Motivasi kerja pegawai dengan Kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wijaya (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang kurang akan menyebabkan kinerja (prestasi kerja) pegawai menjadi rendah. Hal ini dikarenakan adanya unsur-unsur yang menyebabkan dorongan serta semangat dalam bekerja yang terdiri dari *material non incentive* seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurangnya pengawasan dan *monitoring* atasan terhadap bawahan yang berjalan dengeraturan.

Nazruddin (2012), mengatakan bahwa ada hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lucky, 2011) di peroleh

hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya penaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di karenakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Karam (2011) juga menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Eva, 2004) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakinkan bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara dan terpenuhi.

Selain faktor di atas terdapat juga hubungan antara karakteristik responden dengan kinerja petugas kesehatan. sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan Arhiza, (2009) yang menyatakan bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia, penelitian yang di lakukan oleh Sapariah (2015), yang menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan perempuan lebih banyak memperoleh hasil kinerja yang baik dibanding karyawan laki-laki.

Hursey (1986), menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja, Kanestren (2009), menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula produktivitasnya, Bayu (2017), yang menyatakan bahwa status pekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga jika status pekerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang di lakukan kepada pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018 dengan menggunakan kuisioner yang

berjumlah 41 pernyataan, 24 pernyataan untuk variabel motivasi kerja dan 17 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Dari 24 pernyataan yang paling banyak menggambarkan motivasi kerja pegawai adalah mengenai jam istirahat yang diberikn dan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam menemtukan tujuan yang akan di capai peskesmas, sedangkan pernyataan yang menggambarkan responden tidak termotivasi mengenai keadilan pemberian bonus/insentif yang diberikan. Dan dari 17 pernyataan yang menggambarkan kinerja petugas tercapai adalah dukungan responden untuk meningkatkan kualitas pelayanan di puskesmas mangkurawang, sedangkan pernyataan yang menggambarkan kinerja pegawai tidak tercapai adalah pernyataan mengenai peraturan yang di tetapkan oleh puskesmas dan pembuatan jadwal pekerjaan yang akan di kerjakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong Tahun 2018 didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong yang dilakukan penelitian kepada 69 responden, yang menyatakan termotivasi sebanyak 38 responden dengan persentase (55,1%) dan yang menyatakan tidak termotivasi sebanyak 31 responden dengan persentase (44,9%).
2. Responden di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong yang menyatakan kinerjanya tercapai sebanyak 39 responden dengan persentase (56,5%) dan yang menyatakan kinerjanya tidak tercapai sebanyak 30 responden dengan persentase (43,5%).
3. Ada hubungan antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai di Puskesmas Mangkurawang Tenggarong, dengan nilai p-value 0,028 ($p < 0,05$)

menunjukkan bahwa keputusan uji yang didapatkan yaitu Ho ditolak.

SARAN

1. Bagi Puskesmas Mangkurawang Tenggara

a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak puskesmas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pelayanan di puskesmas.

b. Dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan agar pegawai lebih kreatif dan berinovasi dalam bekerja.

c. Dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar pegawai lebih merasa dihargai dan memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan baik terus menerus.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Mengembangkan ilmu pengetahuan, serta kepustakaan kesehatan masyarakat dan untuk mengembangkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya terkait dengan variabel motivasi kerja dan kinerja petugas yang lebih mendalam.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan data awal atau sumber informasi yang dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang motivasi kerja dengan kinerja petugas dan untuk melakukan penelitian lebih lanjut melihat masih banyak variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Kartika. 2012. *Pengaruh keuangan dan non keuangan terhadap penerimaan opini Going concern*. pada perusahaan Manufaktur di ISEI. Dinamika Akuntansi. keuangan dan perbankan. 1(1)

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung

Arikunto S. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Ed Revisi VI : Penerbit PT. Rineka cipta

Askolani & Ressi JM. (2011) . *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.INTI (Persero) Bandung*. Jurnal Riset Manajemen.

Azwar S. 2011. *sikap Manusia: Teori dan pengembangan*. Jakarta : Pustaka pelajar

Budiarto. 2012. *Info software pengembangan*

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kutai Kartanegara, 2017

Dinas kesehatan Kabupaten Kutai Kartanegara, 2017

Frans Fralen, 2011, *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan*, skripsi Fakultas Ekonomi Universitas VETERAN, Yogyakarta

Gitosudarmo. Indriyo. 2013. *Manajemen pemasaran*. edisi kedua, cetakan kedua. penerbit : BPF – Yogyakarta

Hamalik, Oemar. 2013. *Proses belajar manajemen*. (Jakarta : TP. Bumi Aksara)

Indah dewi anugrah, Muh. Yusran amir, Bilqis (2013). *Hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar*, Skripsi, tidak di publikasi, Makassar Universitas Hasanuddin

Kursih sulasri ningsih, dan Astrid Novita. (2014). *Pengaruh kemampuan dan motivasi petugas kesehatan terhadap kinerja dalam penerapan program manajemen terpadu balita sakit di Puskesmas Pasar Minggu*. Jurnal

Akademik keperawatan Husada Karya Jaya, Vol.2, No. 1, maret 2016.

Nazaruddin, (2012), *Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros*, Makassar.

Nurdiana Eka Putri, Abdul Hakim, dan M. Makmur. *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kinerja pegawai*, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik. Vol. 4, No. 1, 2015

Nugraha, Bayu aditya. tahun (2017). *Pengaruh status pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis| Vol.44 No.1 Maret 2017.

Puskesmas Mangkurawang
Tenggarong Kabupaten Kutai
Kartanegara, 2017

Robbins, Stephen P, 2003 *Prilaku Organisasi*, jilid 2, PT. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three edition, USA : Pearson International Edition Prentice – Hall

Ruh,Muh Jusman. (2016). *Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Sanggurara Kesamatan Palu Barat Kota Palu*.

Sinambela Lyan. (2012). *Kinerja pegawai : Teor. pengukuran, dan implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sumantri, IH. (2015). *Kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Rawat Inap Kelurahan Makroman Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*. Ejournal Ilmu Pemerintahan, 3 (1), 201-211.

Terok, Gerry V.A. (2015). *Hubungan kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tuminting Kota Manado*.

Wijaya, (2015). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas Pelayanan Resep Obat Jadi di Instalasi Farmasi RSUD Cengakareng*. Volume 12 No. 1, Januari 2015.