

# Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Saibi Samukop Kecamatan Siberut Tengah Kabupaten Kepulauan Mentawai

***Relationship between Motivation and Employee Performance of Saibi Samukop Health Center, Siberut Tengah Sub-district, Mentawai Islands Regency***

Yosar Ferry Anggara<sup>1)</sup>,

<sup>1)</sup> Puskesmas Saibi Samukop, Dinas Kesehatan Kabupaten Mentawai

Email: <sup>1)</sup> [yosarferryanggara@gmail.com](mailto:yosarferryanggara@gmail.com)

---

**Informasi Artikel**

Diterima : 12 November 2024  
Direvisi : 21 November 2024  
Disetujui: 29 November 2024

Received:12 November 2024  
Revised : 21 November 2024  
Accepted :29 November 2024

---

**Kata kunci:**

Motivasi, kinerja, puskesmas

**Keywords:**

*motivation, performance,  
Community Health Center*

---

**ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Puskesmas merupakan alat atau organisasi yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bertanggung jawab, sebagai pusat pembangunan kesehatan, dan mengedepankan peran serta masyarakat secara penuh melalui promosi dan pencegahan. Sehubungan dengan pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. **Tujuan Penelitian** ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Puskesmas Saibi Samukop Kecamatan Siberut Tengah Kabupaten Kepulauan Mentawai. **Metode Penelitian:** Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel berjumlah 39 orang dengan teknik pengambilan sampel secara *total sampling*. Analisis data menggunakan uji *Spearman-rank*. **Hasil Penelitian:** Ditemukan nilai signifikansi pada hasil menunjukkan  $p = 0,010 < 0,05$ . Dengan nilai *r square* sebesar 0,405. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja, Kekuatan hubungan kedua variable masuk kategori Sedang  
Kata kunci: motivasi, kinerja, puskesmas.

---

**ABSTRACT**

**Background:** *Community Health Center is a tool or organization that aims to provide responsible health services to the community, as a center for health development, and prioritizes full community participation through promotion and prevention. In connection with development and improvement of human resources, one of the factors that must be considered is performance issues.* **The aim** of this research is to determine the relationship between motivation and employee performance at the Saibi Samukop Community Health Center, Central Siberut District, Mentawai Islands Regency. **Research Method:** This type of research is analytical quantitative research with a cross sectional approach. The sample consisted of 39 people with a total sampling technique. Data analysis used the Spearman-rank test. **Research Results:** The significance value found in the results showed  $p = 0.010 < 0.05$ . With an *r square* value of 0.405. **Conclusion:** There is a significant relationship between motivation and performance. The strength of the

---

*relationship between the two variables is in the Medium category.*

*Copyright © 2024 by the authors*

---

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula karena keorganisasian tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektifitasan organisasi. Tingginya keefektifitasan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, 2002). 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 dan kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2005). Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja yang baik.

Motivasi merupakan faktor pendorong tercapainya suatu pelayanan yang bermutu khususnya dalam bidang kesehatan. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menghasilkan produksi kerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan cita-cita organisasi dimasa yang akan datang. Dalam hal ini peran seorang pemimpin untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mampu memberikan inspirasi dan dorongan kepada karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan sehingga tercapainya semangat kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Menurut Siswanto (2005:119) mengatakan motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidaksinambungan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan, kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan (needs) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, jaminan sosial, dan sebagainya. Jadi secara singkat motivasi diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.

Puskesmas merupakan alat atau organisasi yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bertanggung jawab, sebagai pusat pembangunan kesehatan, dan mengedepankan peran serta masyarakat secara penuh melalui promosi dan pencegahan. Sehubungan dengan

pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja dalam kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi.

Puskesmas Saibi Samukop Kecamatan Siberut Tengah Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama memiliki peranan dalam sistem kesehatan nasional, khususnya sistem upaya kesehatan dengan pelayanan 1 (satu) Kecamatan dengan jumlah keseluruhan tenaga kesehatan sebanyak 61 (enam puluh satu) orang. Berdasarkan status kepegawaian, 12 (dua belas) orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 46 (empat puluh enam) orang tenaga Honorer, 2 (dua) orang Nusantara Sehat, dan 1 (satu) orang tenaga sukarela. Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari 4 (empat) orang perawat, 4 (empat) orang tenaga bidan, 2 (dua) orang kesehatan masyarakat, 1 (satu) orang dokter gigi, dan 1 (satu) orang nutrisionis. Sedangkan 49 (Empat puluh sembilan) orang dari jumlah keseluruhan Pegawai Honorer (PH) 22 (dua puluh dua) orang diantaranya tersebar diberbagai Dusun atau Polindes yang berprofesi sebagai tenaga perawat dan bidan. Pada tahun 2018 Puskesmas Saibi Samukop terakreditasi dasar, ditahun 2021 akan dilakukan kembali reakreditasi dan sedang dalam proses pembentukan tim dan penyiapan dokumen Puskesmas (Profil Puskesmas Saibi Samukop Tahun 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan dan informasi yang didapatkan dari salah satu pegawai Puskesmas bahwa ada beberapa masalah atau fenomena yang sering terjadi di lapangan, antara lain tingkat kehadiran pegawai yang masih rendah, pegawai yang datang terlambat, pegawai yang keluar pada jam kerja, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menunda-nunda setiap pekerjaan yang diberikan serta kurangnya pemberian motivasi dari kepala Puskesmas sehingga berimplikasi pada proses pelayanan. Hal ini dapat terlihat dari pengakuan masyarakat yaitu mengeluhkan lamanya proses antrian dikarenakan petugas tidak berada di loket pendaftaran dan sering lalai dalam tugas. Dari hal tersebut diatas terlihat dari daftar hadir atau presensi pegawai dalam satu minggu terakhir, dimana total keseluruhan pegawai yang ada khusus di Puskesmas Saibi Samukop berjumlah 39 orang yang terbagi dalam 12 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 27 orang Pegawai Honorer (PH) yang hadir hanya 95 % sementara 3 % tanpa keterangan, yang ijin dan dinas luar 2%. Sedangkan 22 orang lainnya tersebar diberbagai Pustu, Polindes yang ada diwilayah kerja Puskesmas Saibi Samukop. Sehingga dari hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai Puskesmas Saibi Samukop serta menurunnya tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai..

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan cross sectional. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Saibi Samukop Kecamatan Siberut Tengah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 39 orang. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi. variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai. Analisis data menggunakan uji spearman-rank.

## HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	10	25,6
Perempuan	29	74,4
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa persentase jenis kelamin pegawai di Puskesmas tertinggi pada perempuan yaitu sebanyak 29 orang responden (74,4%), dan paling sedikit laki-laki yaitu 10 orang responden (25,6%).

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Variabel Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 31	23	59,0
31-40	13	33,3
41-50	2	5,1
> 50	1	2,6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Dari tabel diatas, diketahui bahwa umur pegawai di Puskesmas tertinggi pada kelompok umur < 31 yaitu 23 orang (59%), dan terendah pada kelompok umur >50 tahun yaitu sebanyak 1 orang responden dengan persentase (2,6%).

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Variabel Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Kedokteran Gigi	1	2,6
Kesmas	2	5,1
D 3 Perawat	16	41,0
D 3 Bidan	18	46,2
Teknik Gigi	1	2,6
Kesling	1	2,6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Dari tabel diatas, persentase Pendidikan tertinggi yaitu D-3 Kebidanan sebanyak 18 orang responden (46,2%), dan yang paling terendah yaitu pendidikan Kedokteran Gigi, Teknik gigi, dan Kesling masing-masing 1 orang responden (2,6%).

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Variabel Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-5	21	53,8
6-10	17	43,6
> 10	1	2,6
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Dari tabel diatas, persentase lama bekerja responden tertinggi yaitu 1-5 tahun sebanyak 21 orang (53,8%) dan yang terendah yaitu > 10 tahun sebanyak 1 orang (2,6%).

**Tabel 5. Analisa Faktor Motivasi**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	21	53,8
Cukup	18	46,2
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa dari jumlah 39 orang responden terdapat 21 orang responden motivasinya baik (53,8%), sedangkan 18 responden lainnya motivasinya kurang (46,2%).

**Tabel 6. Analisa Faktor Kinerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	24	61,5
Cukup	15	38,5
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 3.10, menunjukkan bahwa responden yang mempunyai kinerja baik sebanyak 24 orang (61,5%), dan yang mempunyai kinerja tidak baik sebanyak 15 responden (38,5%).

**Tabel 6. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi	Kinerja						Uji Statistik
	Baik	Tidak baik	Total	n	%	n	
Baik	18	46,2	6	15,4		24	61,5
Tidak Baik	3	7,7	12	30,8		15	38,5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>53,9</b>	<b>18</b>	<b>46,2</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3.12, menunjukkan bahwa dari 24 responden berasumsi motivasinya baik terdapat 18 responden (46,2%) mempunyai kinerja baik, dan sebanyak 6 responden (15,4%) mempunyai kinerja tidak baik. Sedangkan 15 responden berasumsi motivasi mereka tidak baik, terdapat 3 responden (7,7%) mempunyai kinerja baik. Nilai koefisien sebesar 0,405, dengan demikian tingkat keeratan hubungan termasuk pada kategori sedang karena berada diantara rentang 0,400 – 0,599.

## PEMBAHASAN

### Motivasi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Saibi Samukop Kecamatan Siberut Tengah Kabupaten Kepulauan Mentawai, dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Motivasi kerja pegawai Puskesmas termasuk kategori baik yaitu sebanyak 21 responden dengan persentase (53,8%). Motivasi

merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, dan penghargaan.

Dalam teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan individu, berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yakni: kebutuhan fisiologis (Physiological need), kebutuhan rasa aman (safety need), kebutuhan sosial (social need), kebutuhan harga diri atau penghargaan (esteem need), dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (need for self actualization). Menurut Abraham Maslow (1943) fisiologis pada kinerja merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karna merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan fisiologis terbukti secara parsial mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga secara keseluruhan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Fisiologis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaji atau upah serta kondisi kerja yang diberikan oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pegawai Puskesmas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Saibi Samukop. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung fisiologis dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal tersebut terjadi pada penelitian ini, kebutuhan akan gaji, kondisi kerja, menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif. Faktor pemenuhan fisiologis yang meliputi gaji bulanan dan kondisi kerja. Penghasilan mempunyai kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya terdapat kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja. Setelah melakukan penelitian, ada beberapa petugas memiliki keluhan seperti petugas yang kinerjanya baik tidak direspon baik oleh pimpinan sehingga mereka merasa bahwa kinerja yang mereka lakukan tidak mendapat dukungan dan tidak pernah mendapat kompensasi atas apa yang mereka kerjakan. Pegawai yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Puskesmas. Biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperoleh dari Puskesmas akan memberikan kontribusi lebih dari apa yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2008) pada kinerja pegawai di Kabupaten Maros yang menunjukkan bahwa balas jasa (gaji) merupakan hal yang mempengaruhi efektifitas dan perkembangan organisasi. PNS yang jumlah penghasilannya rendah dirasakan belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok dan berusaha mencari uang tambahan, akibatnya dari pada itu tugas pelayanan sering ditinggalkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2012), faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja Puskesmas Kuamang, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas, motivasi yang baik akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja terutama di lingkungan kerjanya dan begitu juga sebaliknya, jika hubungannya tidak baik dengan atasannya maupun sesama pegawai akan timbul ketidaknyamanan yang akhirnya akan mempengaruhi motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian Aquino (2017) bahwa motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisiologis ini meliputi pendapatan, gaji bulanan, dan lembur. Penghasilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Abraham Maslow (1943) keamanan kerja pada kinerja merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarah rasa aman, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Keamanan kerja bagi pegawai (petugas kesehatan) merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan atau organisasi. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai Puskesmas tenang dalam bekerja, sehingga berdampak meningkatnya produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian keamanan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena beberapa faktor pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja dan kesejahteraan mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Setelah melakukan penelitian, keamanan kerja di Puskesmas Saibi Samukop terbilang cukup, terdapat hal yang masih kurang seperti tidak ada AC maupun kipas angin disetiap ruangan, dan penataan ruangan masih kurang bagus sehingga pegawai merasa tidak nyaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliani (2012) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja berdasarkan peluang untuk maju terhadap kinerja petugas kesehatan di RSU dr. Pirnga di Medan, dan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Kurnia (2012) bahwa terdapat hubungan antara kondisi kerja dan motivasi kerja pengawai di Puskesmas, kondisi kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ziyadul (2016) Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa Variabel Program Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan, semakin tinggi nilai tingkat Program Keselamatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkatkan motivasi yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penghargaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal tersebut terjadi pada penelitian ini. Pengakuan atau penghargaan merupakan hak dasar seseorang dalam lingkungan kerja, menjadikan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap pegawai Puskesmas. Dengan adanya perlakuan wajar dari rekan kerja dan atasan, baik dari segi etika, kinerja hingga prestasi yang ia lakukan akan besar potensi seseorang petugas kesehatan akan bekerja lebih baik. Setelah melakukan penelitian terdapat keluhan dari beberapa pegawai bahwa pimpinan kurang memperhatikan kinerja mereka, misalnya pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidak mendapat penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja yang mereka capai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Afriana Amelia Nursadin (2012) mengenai hubungan motivasi dengan kinerja bidan di Rumah Sakit Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah Makassar, mengatakan ada

hubungan signifikan antara penghargaan dengan kinerja bidan, sebagian besar responden yang ditunjang dengan penghargaan yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 25 orang (80,6%). Dan penelitian yang dilakukan Susanto (2011) tentang pengaruh pengakuan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit dikota Cirebon dengan besar pengaruh 58%. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa adanya hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja pegawai, penghargaan memiliki andil dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penghargaan memberikan kenyamanan, rasa percaya diri dan gairah dalam bekerja yang pada akhirnya juga akan memberikan efek positif pada motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Muhammad Rifki (2013) tentang pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit dikota Malang, terdapat hubungan antara motivasi dengan penghargaan. Penghargaan yang diberikan seseorang pimpinan dengan mengakui adanya prestasi kerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya dan penghargaan akan jabatan atau kedudukan seseorang akan mempengaruhi karyawannya dalam bekerja. Dengan mengakui pegawai sebagai individu, tentunya pegawai akan merasa berharga dan akan menunjukkan kerja yang lebih baik.

### Kinerja Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan kinerja, sebagian besar adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 24 responden (61,5%). Kinerja yang baik tentu adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan jelas membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau perusahaan (Wexley, Yukl, 2005).

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Karyawan yang memiliki tingkat usaha yang tinggi dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan dengan tingkat usaha yang tinggi tidak mudah menyerah, tidak putus asa, dan tidak sering mengeluh ketika menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja. Adanya tingkat usaha ini membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Sejalan dengan penelitian Aquino (2017) bahwa kegigihan menunjukkan seberapa tangguh seorang karyawan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, dan seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik. Tingkat kegigihan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan lebih serius dalam bekerja, karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien. Hal-hal inilah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Hubungan Motivasi dan Kinerja

Dari penelitian diperoleh hasil ada hubungan motivasi dan kinerja, dengan nilai signifikansi pada hasil menunjukkan ( $p = 0,010 < 0,05$ ). Kekuatan hubungan kedua variabel sebesar 0,405 masuk kategori Sedang.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seorang pegawai maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Menurut Siagian (2004), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota

organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk latihan atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka pegawai akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak akan terciptanya kinerja yang baik. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi.

Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan adanya pemberian motivasi terhadap pegawai, maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti ketepatan dalam bekerja, tanggung jawab pada tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya gairah kerja, maka akan menjadikan kinerja pegawai meningkat, dan target akan tercapai.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Eka Lestari (2012). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja.

## KESIMPULAN

- 1) Karakteristik responden berdasarkan motivasi, sebagian besar adalah responden termasuk kategori baik yaitu sebanyak 21 responden (53,8%).
- 2) Karakteristik responden berdasarkan kinerja, sebagian besar adalah responden termasuk kategori baik yaitu sebanyak 24 responden (61,5%).
- 3) Ada Hubungan motivasi dan kinerja, dengan nilai signifikansi pada hasil menunjukkan ( $p = 0,010 < 0,05$ ). Kekuatan hubungan kedua variabel sebesar 0,405 masuk kategori Sedang.

## DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, Azrul. 2010. Pengantar administasi kesehatan. Jakarta: Bina Rupa Aksara Publisher.
- Darma, Agus., 1995, Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta : CV. Rajawali.
- Dharma, Surya, 2011, Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlambang, S. (2016). Manajemen pelayanan kesehatan rumah sakit. Gosyen publishing, yogyakarta.
- Irfan, F. (2012). Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi). Bandung: Alfabeta. Jakarta.
- Kusurkar RA. 2012. Motivation in medical students. Oisterwijk: Uitgeverij BOXPress.

- Malayu dan Hasibuan, 2010, Organisasi dan Motivasi, Sinar Grafika Office: Jakarta
- Mangkunegara, 2010, Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Rineka Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007 . Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Refika Aditama : Bandung
- Mangkunegara, P. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Cipta. Bandung.
- Mathis, R dan Jackson, W.2006. Human Resources Development (Track MBA series/ terjemahan). Prestasi Pustaka. Jakarta. E-journal: <http://ejournal.upstegal.ac.id/index.php/MLT/article/download/769/648> Di akses tanggal 7 Desember 2020
- Menteri kesehatan ri. (2015). Peraturan menteri kesehatan republik indonesia no. 46 tahun 2015 tentang akreditasi puskesmas, klinik pratama, tempat praktek mandiri dokter, dan tempat praktik mandiri dokter gigi. Diakses dari [www.hukor.depkes.co.id](http://www.hukor.depkes.co.id) (diakses tanggal 16 Desember 2020).
- Notoadmojo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi 4, Rineka Cipta; Jakarta.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada,.Jakarta. E-journal: <http://ejournal.upstegal.ac.id/index.php/MLT/article/download/769/648>
- Robbins, S.P dan T.A Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak dkk, 2006. Reformasi Pelayanan Publik Teori Kebijakan Dan Implementasi. PT. Bumi Aksara. Jakarta. E-jurnal: [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2015/02/Jurnal%20Ilham%20Heru%20\(02-25-15-09-40-07\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2015/02/Jurnal%20Ilham%20Heru%20(02-25-15-09-40-07).pdf) Diakses pada tanggal 21 November 2020
- Sinungan, M. 2008. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Penerbit Bumi Aksara.
- Siregar, Evelin dan Hartini Nara. Teori Belajar dan Pembelajaran. Bogor: Ghalia Indonesia. 2010.
- Simamora, Bilson. 2003. Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan. Gramedia Pustaka: Jakarta
- Siswanto, M.Si (2005). Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soeprihanto., 2001, Teori Budaya Kerja Organisasi, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2010, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit Kencana , Jakarta.
- Trihono. 2005. Manajemen puskesmas berbasis paradigma sehat. Jakarta : Agung Seto
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press: Edisi Ketiga.

Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.