



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas Pejuang

Dian Sudiantini¹, Irvie Aprillia², Muhammad Fadhil Alfarisi³,

Nisrina Lathifah⁴, Aji Saputra⁵, Anggun Nuriati Purba⁶

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ^{1,2,3,4,5,6}

e-mail : nisrinalathifah883@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to comprehensively understand the phenomenon related to how work motivation can influence the performance of employees at Puskesmas Pejuang. The research employs a scientific approach as its research methodology. Data for this research are derived from primary sources collected through a questionnaire. This research falls under the category of sample research, where the subjects are 30 staff members out of a total of 50 working at Puskesmas Pejuang. Simple linear regression analysis is used as the analytical tool to analyze the collected data. The research findings indicate that work motivation has a positive impact on the performance of Puskesmas Pejuang staff. Quantitatively, work motivation affects performance by 48% based on the coefficient of determination, while other variables not examined in this research affect 52% of the total. The understanding that work motivation plays a crucial role in influencing the performance of staff at Puskesmas Pejuang suggests a significant relationship between work motivation and staff performance at Puskesmas Pejuang. High levels of work motivation among Puskesmas Pejuang staff have a positive impact on their performance. This means that when employees feel motivated and driven to work well, they tend to deliver better performance.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Health Center.

Abstrak

Tujuan riset ini adalah untuk memahami secara rinci fenomena yang terjadi terkait bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Pejuang. Riset ini menggunakan pendekatan ilmiah sebagai metodologi penelitian. Data yang digunakan dalam riset ini bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Riset ini termasuk dalam kategori penelitian sampel, di mana subjeknya adalah 30 anggota staf dari total 50 orang yang bekerja di Puskesmas Pejuang. Analisis regresi linier sederhana digunakan sebagai alat analisis untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja staf Puskesmas Pejuang. Secara kuantitatif, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 48% berdasarkan koefisien determinasi, sementara variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi 52% dari total. Pemahaman bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja staf di Puskesmas Pejuang, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja staf di Puskesmas Pejuang. Tingkat motivasi kerja yang tinggi di antara staf Puskesmas Pejuang memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Artinya, ketika karyawan merasa termotivasi dan terdorong untuk bekerja dengan baik, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Kinerja yang optimal memiliki peranan krusial dalam mencapai sukses di dunia bisnis dan organisasi yang penuh kompetisi saat ini (Supriyanto, 2015). Tingkat motivasi kerja seseorang menjadi unsur kunci yang turut memengaruhi pencapaian kinerja individu di lingkungan kerja. Motivasi kerja, yang mencakup dorongan internal untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kinerja yang optimal, menjadi fokus penelitian yang telah dilakukan selama beberapa dekade oleh para akademisi dan praktisi manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada pemahaman manajer terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan mereka. Dengan pemahaman ini, manajer dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja tim mereka (Supriyanto *et al.*, 2022).

Tujuan dari jurnal ini adalah untuk melakukan analisis menyeluruh terkait dampak motivasi kerja terhadap kinerja individu di tempat kerja. Analisis ini melibatkan aspek-aspek seperti teori motivasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, dan penerapan praktik manajemen yang efektif. Penelitian ini akan mengandalkan literatur yang mendalam, analisis data yang relevan, dan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan bukti empiris yang kuat mengenai hubungan antara semangat bekerja dan kinerja individu di tempat bekerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan suatu proses dalam melaksanakan tugas pada waktu tertentu berdasarkan kualitas. Menurut Mathis dan Jackson seperti yang dikutip oleh (Masram, 2017), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pelayanan masyarakat melibatkan kemampuan, disiplin, dan empati karyawan dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi Tahun 2023 menunjukkan nilai yang sangat baik, yakni sebesar 110,09%. Sebagai puskesmas pelayanan masyarakat, Puskesmas Pejuang Bekasi memiliki berbagai fasilitas layanan seperti Poli KIA, Poli Gigi, Poli Gizi, Poli Paru, BP Umum, Laboratorium, dan Farmasi. Dalam penelitian ini, fokus diberikan kepada pekerja di Puskesmas Pejuang untuk menilai dampak motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan antara lain kurangnya kerja sama di antara pegawai, kurangnya apresiasi dari atasan terhadap pegawai berprestasi, dan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja (Supriyanto, 2014).

Puskesmas Pejuang, yang telah berdiri sejak tahun 1990 di Desa Dukuh dan kemudian pindah ke wilayah Kali Abang Bungur pada tahun 2001, melayani masyarakat di Kecamatan Medan Satria, Bekasi. Puskesmas ini telah menerima rata-rata 150 ribu pasien per tahun selama lima tahun terakhir. Dalam penelitian ini, berbagai masalah di Puskesmas Pejuang Bekasi diselidiki,

termasuk tingkat motivasi kerja yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Hasil dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti menjadi landasan untuk memberikan saran dan peningkatan pada pelayanan, manajemen, fasilitas, kerja, dan pengembangan sumber daya manusia di Puskesmas Pejuang.

Menurut (Santrock, 2010), rendahnya motivasi karyawan dapat menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja. Motivasi, semangat, dan konsistensi perilaku dihasilkan melalui proses yang dikenal sebagai motivasi. Motivasi menjadi dasar yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kesadaran penuh, semangat, dan tanggung jawab. Motivasi kerja, sebagai pemicu semangat atau dorongan untuk bekerja (Supriyanto, 2022a), dipahami dalam konteks psikologi sebagai faktor penting yang memengaruhi kualitas prestasi seorang karyawan. Motivasi seseorang dapat berkembang secara internal dan eksternal, namun penelitian ini terfokus pada dimensi faktor intrinsik yang berasal dari diri seseorang, seperti yang dikemukakan oleh (Siagian, 2004). Pentingnya motivasi kerja bagi seluruh individu memerlukan perhatian khusus dari atasan, karena tingkat motivasi dapat berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, atasan harus berupaya untuk selalu mendorong karyawan agar memiliki motivasi dan semangat kerja yang optimal. Sharing internal antara pemimpin dan karyawan dapat.

METODE PENELITIAN

Studi ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif kausal yang berfokus pada hubungan antara motivasi pekerja (X) dan kinerja (Y). Metode riset kuantitatif kausal dilakukan dengan langkah-langkah seperti menemukan masalah, membatasi masalah, melakukan tinjauan literatur terkait, merumuskan hipotesis, merencanakan metode dan teknik analisis data, mengumpulkan data, dan menganalisis hasil. Fokus penelitian ini adalah motivasi karyawan Puskesmas Pejuang dan dampaknya terhadap kinerja, melibatkan partisipasi 30 dari total 50 karyawan Puskesmas Pejuang. Data kuantitatif digunakan sebagai sumber data dalam riset ini, berasal dari pengelola dan staf Puskesmas Pejuang. Sumber data mencakup wawancara langsung dengan pengelola, staf, dan Bagian Tata Usaha Puskesmas Pejuang Tengah, serta pasien dan kuesioner. Pertanyaan seputar motivasi karyawan dan kepuasan pasien digunakan untuk mengumpulkan data, sementara wawancara dengan pengelola dan kepala wilayah administrasi mengungkapkan masalah tambahan terkait kinerja, keterbatasan staf, dan kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data yang dipilih adalah survei, menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Form. Peserta diminta mengisi lembar jawaban, dan data dikumpulkan, dipilah, dan diolah untuk analisis lebih lanjut. Soal dalam kuesioner dinilai dengan skala likert, dan jawaban diukur secara ordinal. Validitas dan reliabilitas alat riset diuji sebelumnya.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26.0 dengan langkah-langkah seperti membagi data yang valid, mentabulasi penggolongan data, merubah penggolongan data menjadi rentang, menyelipkan banyaknya data berdasarkan variabel pengujian, dan menafsirkan hasil tes untuk menyimpulkan temuan penelitian.

PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan hasil pejumlahan dari pemeriksaan regresi linier sederhana di dapatkan dari Rancangan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) ver 26.0 untuk Windows.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	<i>alpha</i> (α)	Keputusan	Hasil
R_{yx}	0,693	0,000	0,05	Menolak H_0	Memiliki hubungan antar motivasi kerja dengan kinerja
R^2_{yx}	0,480	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja pada kinerja adalah 48 %
$P_{y\epsilon}$	0,520	-	-	-	Sangat besar sumbangan mempengaruhi faktor lain pada kinerja adalah 52 %
α	3,688	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi
β	0,831	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai konstanta (α) adalah 3,688 dan perkiraan perubahan motivasi kerja (β) adalah 0,831. Hasil perbandingan dari regresi ini bisa dipaparkan seperti berikut:

1. Konstanta 3,688 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 3,688 jika motivasi kerja tidak berubah atau sama dengan nol.
2. Nilai penggandaan motivasi kerja (β) adalah 0,831 pengaruh keseluruhan untuk kinerja Karyawan; yaitu, untuk tiap kenaikan satuan dalam motivasi kerja, variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,831, sehingga menjadi 3,688 jika variabel bebas lain tidak berubah.
3. Koefisien ($P_{y\epsilon}$) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel tambahan sebesar 52% tidak dibahas dalam riset ini.

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dan hasilnya mencerminkan nilai data yang tidak diketahui. Dalam konteks ini, hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki tingkat kepercayaan sebesar 0,000, dengan $p\text{-value } 0,000 < \alpha = 0,05$, menunjukkan adanya hubungan searah antara dorongan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian,

hipotesis yang dapat diterima adalah bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja.

Riset ini menyimpulkan bahwa karyawan Puskesmas Pejuang dengan motivasi kerja yang baik memiliki kinerja lebih unggul dibandingkan dengan rekan kerja yang kurang termotivasi. Semua karyawan memiliki potensi motivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Benu *et al.*, 2021). Individu dengan motivasi kerja yang tinggi menunjukkan karakteristik seperti menyukai tantangan, bertanggung jawab, berupaya mencapai hasil kerja di atas target, mampu mengambil keputusan, mengevaluasi peluang karir, dan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Motivasi kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja individu, melebihi kinerja rekan kerja yang kurang termotivasi. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai tanggung jawab rutin, tetapi juga sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencari solusi kreatif, mengatasi hambatan, dan mengejar keunggulan dalam tugas-tugas mereka. Selain itu, motivasi yang baik menciptakan dorongan internal untuk mencapai tujuan individu dan organisasional, sehingga karyawan lebih bersemangat dan fokus pada hasil yang diinginkan.

Karyawan yang termotivasi dengan baik juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Supriyanto, 2022b). Mereka merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi mereka secara berkelanjutan. Selain itu, motivasi yang tinggi dapat menciptakan siklus positif di tempat kerja, di mana karyawan yang termotivasi memberikan dampak positif pada rekan-rekan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh semangat. Sebaliknya, rekan kerja yang kurang termotivasi mungkin cenderung menunjukkan kurangnya inisiatif, produktivitas yang rendah, dan keengganan untuk mengatasi tantangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individual tetapi juga menciptakan atmosfer yang positif di lingkungan kerja. Pemimpin dan manajer perlu memahami pentingnya memotivasi karyawan mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal dan merangsang pertumbuhan organisasional secara keseluruhan.

Studi ini mendukung teori (Kasmir, 2016) dan temuan penelitian (Amalia dan Fakhri, 2016) yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin organisasi perlu memahami dan menjaga motivasi karyawan, karena hal ini sangat memengaruhi kinerja mereka. Riset ini, meskipun fokus pada motivasi kerja sebagai variabel bebas, mengakui bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja. Populasi penelitian yang terbatas dan metode kuesioner yang digunakan memiliki

keterbatasan, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya melibatkan populasi yang lebih besar dan variabel yang lebih lengkap.

Pimpinan Puskesmas Pejuang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan motivasi mereka. Melalui wawancara langsung, pemimpin dapat mengevaluasi motivasi karyawan dan mendengarkan saran mereka untuk meningkatkan motivasi di seluruh organisasi. Meningkatkan kepuasan kerja juga merupakan langkah penting dengan memberikan insentif finansial atau non-finansial, penawaran jabatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan karyawan. Tindakan ini sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat mencapai kesuksesan yang diinginkan. Pimpinan Puskesmas Pejuang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan secara saksama kebutuhan dan motivasi mereka.

Pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan individu di dalam tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan melakukan wawancara langsung dan membuka saluran komunikasi yang efektif, pimpinan dapat mengeksplorasi aspek-aspek apa yang memotivasi setiap karyawan secara khusus. Melalui pemahaman terhadap motivasi kerja karyawan, pemimpin dapat merancang strategi yang sesuai untuk memberikan dukungan dan insentif yang dibutuhkan oleh masing-masing individu. Pendekatan personal ini menciptakan rasa penghargaan dan kebermaknaan dalam pekerjaan, yang kemudian menjadi sumber motivasi intrinsik bagi karyawan. Selain itu, pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawan dapat memberikan dukungan dalam hal pengembangan keterampilan, pelatihan, dan pengakuan atas prestasi. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, pimpinan Puskesmas Pejuang dapat membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang memacu pertumbuhan individual, serta merangsang kinerja tim secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, menciptakan dampak positif tidak hanya pada tingkat kinerja individu tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendekatan yang berfokus pada kebutuhan dan motivasi karyawan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan Puskesmas Pejuang.

KESIMPULAN

Studi menunjukkan bahwasanya objek motivasi kerja bereaksi baik terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pejuang. Memberikan kesimpulan bahwa semakin baik penerapan variabel motivasi kerja, maka akan lebih efektif variabel tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai peran pada pengaruhi kinerja karyawan agar bisa lebih baik dan satu tujuan artinya jika

motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan akan membaik. Berdasarkan diskusi, beberapa rekomendasi dibuat, termasuk:

1. Puskesmas Pejuang harus diperhatikan kedudukan motivasi karyawan jika tidak ada motivasi, kinerja karyawan tidak akan bisa mencapai hasil yang diinginkan. Pimpinan Puskesmas Pejuang diharapkan dapat menyesuaikan jadwal pekerjaan untuk memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan, terutama pada posisi fungsional, untuk mengikuti studi dan pelatihan seperti diklat berbasis kompetensi. Selain itu, memberikan insentif atau tambahan penghasilan kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi. Diharapkan bahwa karyawan yang di berikan untuk diklat ini memiliki keahlian yang diperlukan, bukan mereka dekat dengan pimpinan.
2. Para peneliti yang akan datang sangat diharapkan untuk meneliti lebih lanjut riset ini memakai sekumpulan atau sebagian dari jumlah yang lebih luas serta mengevaluasi objek yang lain yang juga sangat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, pemimpin, budaya, organisasi, komitmen, dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri (2016), "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", *Jurnal computech dan bisnis*, Vol 10, No. 2, Hal. 119-127.
- Benu, Y.S.I.P. *et al.* (2021) *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Babbie. 1986. *The Practice of Social Research*. 4th Edition. Belmont: Wadsworth.
- Elliot, Stephen N dkk (2000). *Educational Psychology (Effective Teaching Effective Learning)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mar'at. 1984. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisser.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Edisi Indonesia, PT Salemba Empat, Jakarta.
- Raja Maruli Tua Sitorus, ST., M.ikom. 2020. *Scopindo media pustaka*

- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supriyanto, A. (2014) 'Pengaruh sikap kerja 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke) terhadap produktivitas', *Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 5(9), p. 220975.
- Supriyanto, A. (2015) 'Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja bisnis yang dimediasi oleh biaya dan pemasaran berbasis output', *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2).
- Supriyanto, A. (2022a) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).
- Supriyanto, A. et al. (2022) 'Pemberdayaan Masyarakat Desa di Masa Pandemi Covid-19', *Sukabumi: Farha Pustaka* [Preprint].
- Supriyanto, A. (2022b) 'Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis', *El -Hekam*, 7(1), p. 69. Available at: <https://doi.org/10.31958/jeh.v7i1.6515>.