

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KESEHATAN KOTA PAREPARE***The Influence of Work Motivation on the Performance of Parepare Municipal Health
Officials*Sudirman¹, Usman², Abidin³¹Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Parepare^{2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Parepare*(Email: sudhyr9999@gmail.com)**ABSTRAK**

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Hasil analisis yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Parepare, diperoleh bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Berdasarkan uji statistik diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Parepare. Untuk memperoleh data dilakukan survey sampel dan Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Parepare yaitu sebanyak 63 pegawai dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Parepare dengan nilai p value (0,000). Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai pada penelitian ini dikarenakan Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi yang tinggi akan menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan kinerja memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya dalam organisasi/instansi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**ABSTRACT**

Motivation is what makes people do things, but the more important meaning of this word is that motivation is what makes people really try and expend energy for what they do. The results of the analysis conducted at the City Health Office of Parepare, obtained that workers who have good work motivation are more than those who have employees who have poor labor. Based on the statistics obtained that water can have an influence on the motivation of workers to work workers in the City Health Office of Parepare. To obtain data from the survey conducted along with the population in this study, all health workers in the City Health Office of Parepareya were 63 employees by using asking questions. Based on the results of research and discussion that has been presented regarding the influence of work motivation of workers on Pare City Health Services, the p value (0,000) of Parepare City, then obtained conclusions as follows: It is possible that the positive and significant influence of the motivation of the workforce on the work performance of the research studies is due to the fact that the high motivation of the students has the increasing work performance. High motivation will move employees to be able to achieve their goals so that employees have an intensive motivation in generating satisfactory performance and continue to strive to increase their collection of work in organizations / institutions.

Keywords: Work motivation on employee performance

PENDAHULUAN

Indonesia Sehat 2025 diharapkan masyarakat memiliki kemampuan menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu dan juga memperoleh jaminan kesehatan, yaitu masyarakat mendapatkan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatannya. Pelayanan kesehatan bermutu yang dimaksud adalah pelayanan kesehatan termasuk pelayanan kesehatan dalam keadaan darurat dan bencana, pelayanan kesehatan yang memenuhi kebutuhan masyarakat serta diselenggarakan sesuai dengan standar dan etika profesi.¹

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.²

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.³

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan

meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.³

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.⁴ Setiap kriteria kinerja yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi kinerja.⁵ Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.⁶ Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Dinas Kesehatan Kota Parepare sebagai penyelenggara bidang kesehatan tertinggi di Kota Parepare, mempunyai fungsi sebagai pelaksana urusan pemerintahan daerah bidang kesehatan dan penyedia informasi kesehatan di Kota Parepare dalam perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang kesehatan, serta pengkoordinasian dan Pembina Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

Sesuai dengan visi Dinas Kesehatan Kota Parepare yakni terwujudnya “Kota Parepare Sebagai Kota Sehat dengan

Pelayanan Prima”.Kondisi ini memerlukan kinerja yang baik oleh tenaga kesehatan agar dapat memenuhi tujuan Dinas Kesehatan Kota Parepare.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dinilai dari kuantitas tenaga kesehatan tetapi juga dari kualitasnya.Berdasarkan rekap absensi tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Parepare menunjukkan bahwa adanya ketidaksiplinan kehadiran yang dilakukan oleh tenaga kesehatan di instansi tersebut begitu juga dalam hal ketepatan waktu datang dan meninggalkan kantor. Hal ini menunjukkan absensi, ketepatan waktu dan pemanfaatan waktu dalam bekerja tidak dilakukan oleh semua tenaga kesehatan Dinas Kesehatan Kota Parepare.¹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analitik dengan rancangan *cross sectional study* dimana penelitian ini menganalisis pengaruh antara variabel dependen dan independen untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan Dinas Kesehatan Kota Parepare. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Parepare yaitu sebanyak 63 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen dengan menggunakan uji *Chi Square*.

HASIL

Pengumpulan data mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare. Jumlah tenaga kesehatan yang ada di Dinas Kesehatan Kota Parepare yang diambil sebagai responden sebanyak 63 orang.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota Parepare dimana dalam penelitian ini digambarkan karakteristik umum tenaga kesehatan yang menjadi responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja, namun yang menjadi pembahasan utama adalah menyangkut ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare.

Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$).

Dengan menggunakan analisis univariat yaitu analisis yang menghasilkan data distribusi dari hasil presentase variasi yang telah diteliti Berdasarkan karakteristik responden. Karakteristik responden adalah ciri khas yang melekat pada responden di Dinas Kesehatan Kota Parepare seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berumur 20-24 sebanyak 5 orang (7,9%), umur 25-29 sebanyak 14 orang (22,2%), umur 30-34

sebanyak 18 orang (28,6%), umur 35-39 sebanyak 12 orang (19,0%), umur 40-44 sebanyak 3 orang (4,8%), dan umur >45 sebanyak 11 orang (17,5%). Untuk jenis kelamin sebagian besar responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (65,1%) dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (34,9%). Untuk pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang (14,3%), Diploma 4 (6,3%), S1 sebanyak 42 orang (66,7%), S2 sebanyak 8 orang (12,7%). Dan untuk masa kerja menunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja selama <5 tahun sebanyak 22 orang (34,9%), selama 6-10 tahun sebanyak 26 orang (41,3%), selama 11-15 tahun sebanyak 4 orang (6,3%), selama 16-20 sebanyak 8 orang (12,7%), selama 21-25 tahun sebanyak 3 orang (4,8%)

Berdasarkan motivasi kerja berhubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan instansi dan pemberian tunjangan organisasi/instansi, maka dapat dilihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 63 responden memberikan tanggapan mengenai motivasi kerja, terdapat sebanyak 9 orang (14,3%) yang memberikan tanggapan kurang baik dan sebanyak 54 orang (85,7%) memberikan tanggapan baik. Distribusi ini menunjukkan bahwa pada umumnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare adalah baik.

Berdasarkan kinerja pegawai berhubungan dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, maka dapat dilihat pada Tabel 3

menunjukkan bahwa dari 63 responden memberikan tanggapan mengenai kinerja pegawai, terdapat sebanyak 6 orang (9,5%) yang memberikan tanggapan kurang baik dan sebanyak 57 orang (90,5%) memberikan tanggapan baik. Distribusi ini menunjukkan bahwa pada umumnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare adalah baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Parepare terhadap 63 responden, pada Tabel 4 menunjukkan ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare menunjukkan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bahwa dari 54 pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik, 52 orang (82,5%) memiliki kinerja yang baik dan 2 orang (3,2%) memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari 9 pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik terdapat 5 orang (7,9%) memiliki kinerja yang baik dan 4 orang (6,3%) memiliki kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan nilai $p = 0,000$ dengan demikian $p < 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare.

PEMBAHASAN

Hasil analisis yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Parepare, diperoleh bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan

pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Berdasarkan uji statistik diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Parepare dengan nilai *pvalue* (0,000). Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini dikarenakan Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi yang tinggi akan menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan kinerja memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya dalam organisasi/instansi.

Hal ini dibuktikan bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan meningkatkan kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan instansi, kemudian lingkungan kerja yang sesuai dengan pegawai akan membuat pegawai lebih produktif dengan tugasnya, setiap instansi memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dan prestasi kerja yang sangat memuaskan oleh pegawai adalah bentuk aktualisasi diri serta pegawai memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Sehubungan dengan hal tersebut pegawai akan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab dengan meraih hasil yang maksimal, mencapai target kerja, bekerja sesuai dengan standar, dan datang tepat waktu serta pimpinan menerima dengan puas hasil pekerjaan pegawainya.

Hasil yang diperoleh melalui uji *chi square* didapatkan nilai $p = 0,000$ dengan mengacu pada $p < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai serta ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai hal itu disebabkan karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Parepare dengan nilai *pvalue* (0,000). Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini dikarenakan Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Motivasi yang tinggi akan menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan kinerja memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya dalam organisasi/instansi.

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan meningkatkan kesediaan pegawai untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan instansi, kemudian lingkungan kerja yang sesuai dengan pegawai akan membuat pegawai lebih produktif dengan tugasnya, setiap instansi memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dan prestasi kerja yang sangat memuaskan oleh pegawai adalah bentuk aktualisasi diri serta pegawai memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Sehubungan

dengan hal tersebut pegawai akan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab dengan meraih hasil yang maksimal, mencapai target kerja, bekerja sesuai dengan standar, dan datang tepat waktu serta pimpinan menerima dengan puas hasil pekerjaan pegawainya.

Untuk peneliti berikutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan sebuah penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu melakukan penelitian yang sama namun dengan variabel yang lain guna memberi perubahan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Deby Amaliah. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Parepare. Universitas Muhammadiyah Parepare: Parepare; 2017.
2. Adair, Jhon. Cara Menumbuhkan Pemimpin. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama; 2007.
3. Anogara, Pandji. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta : Rhineka Cipta; 2003.
4. Simanjuntak, Prof. Dr. Payaman J. (Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Cetakan ke-3. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia;2011.
5. Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN;2004.
6. Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2002.
7. Badan Pendidikan dan Pelatihan. Materi Inti Strategi Promosi Kesehatan. Diklat Fungsional Makassar; 2010.
8. Hasibuan, Melayu, SP. Pengantar Manajemen . Haji Masagung. Jakarta: Bumi Aksara; 2001.
9. Bimo Walgito. Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Yogyakarta : ANDI; 2003.
10. Suryaputra .N Awangga. Desain Proposal Penelitian. Yogyakarta :Pyramid Publisher ; . 2007
11. Nasir, A. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan KerjaTenaga Penyuluh Kesehatan Pada Dinas

- Kesehatan Kota Parepare. Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan; 2019 : Vol. 2: No. 1.
12. Prabowo Fahrudin. Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan. 2009. Diunduh melalui <http://massofa.wordpress.com/2009/03/05>. (Diakses tanggal 24 Juli 2019)
 13. Gary, Yukl. Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks; 2009.
 14. Danim, Sudarwan. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta; 2004.
 15. Adisasmito Wiko. Sistem Kesehatan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada; 2007.

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja tenaga kesehatan Dinas Kesehatan Kota Parepare

| No | Distribusi Responden Berdasarkan | (f) | (%) |
|--------------|----------------------------------|-----------|--------------|
| 1 | Umur | | |
| | 20-24 | 5 | 7,9 |
| | 25-29 | 14 | 22,2 |
| | 30-34 | 18 | 28,6 |
| | 35-39 | 12 | 19,0 |
| | 40-44 | 3 | 4,8 |
| | >45 | 11 | 17,5 |
| 2 | Jenis kelamin | | |
| | Laki-laki | 22 | 34,9 |
| | Perempuan | 41 | 65,1 |
| 3 | Pendidikan Terakhir | | |
| | SMA/SMK | 9 | 14,3 |
| | DIPLOMA | 4 | 6,3 |
| | S1 | 42 | 66,7 |
| | S2 | 8 | 12,7 |
| 4 | Masa Kerja | | |
| | <5 tahun | 22 | 34,9 |
| | 6-10 tahun | 26 | 41,3 |
| | 11-15 tahun | 4 | 6,3 |
| | 16-20 tahun | 8 | 12,7 |
| | 21-25 tahun | 3 | 4,8 |
| Total | | 63 | 100,0 |

Tabel 2. Disitribusi tanggapan responden berdasarkan motivasi kerja Dinas Kesehatan Kota Parepare

| Motivasi Kerja | (f) | (%) |
|----------------|-----------|--------------|
| Kurang baik | 9 | 14,3 |
| Baik | 54 | 85,7 |
| Total | 63 | 100,0 |

Tabel 3. Disitribusi tanggapan responden berdasarkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare

| Motivasi Kerja | (f) | (%) |
|----------------|-----------|--------------|
| Kurang baik | 6 | 9,5 |
| Baik | 57 | 90,5 |
| Total | 63 | 100,0 |

Tabel 4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare

| Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai | | | | Total | | Value |
|----------------|-----------------|-------------|-------------|------------|-----------|------------|-------|
| | Baik | | Kurang baik | | N | % | |
| | n | % | N | % | N | % | |
| Kurang baik | 5 | 7,9 | 4 | 6,3 | 9 | 14,3 | 0,000 |
| Baik | 52 | 82,5 | 2 | 3,2 | 54 | 85,7 | |
| Total | 57 | 90,5 | 6 | 9,5 | 63 | 100 | |

