

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT TENGGALEMBANG
KECAMATAN SINJAI BARAT KABUPATEN SINJAI**

Ayu Miranda

Nomor Stambuk: 105610486014



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
DI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT TENGGALEMBANG
KECAMATAN SINJAI BARAT KABUPATEN SINJAI**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh:

Ayu Miranda

Nomor Stambuk: 105610486014

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

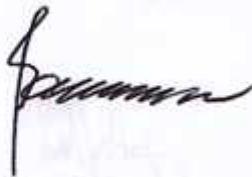
Nama Mahasiswa : Ayu Miranda

Nomor Stambuk : 105610486014

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Lukman Hakim, M.Si

Pembimbing II



Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si

Mengetahui:

Dekan

Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua jurusan

Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

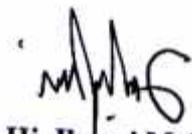
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0034/FSP/A.1-VIII/I/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu tanggal 12 bulan Januari 2019.

TIM PENILAI

Ketua,

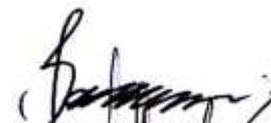
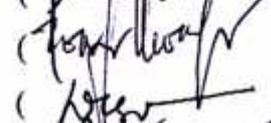
Sekretaris,


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)
2. Dr. Anwar Parawangi, M. Si
3. Dra. Hj. Juliati Saleh, M. Si
4. Drs. Ruskin Azikin, MM


()
()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawahini :

NamaMahasiswa : Ayu Miranda
NomorStambuk : 105610486014
Program Studi : IlmuAdministrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan oleh orang lain atau plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Gowa, 15 Januari 2019

Yang menyatakan,



AYU MIRANDA

ABSTRAK

AYU MIRANDA, 2018. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai*. (Dibimbing oleh Lukman Hakim dan Hafis Elfiansyah Parawu).

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan angket.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat dan bidan yang ada di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai sebanyak 50 orang. Selain itu penarikan sampelnya menggunakan teknik *sampling jenuh*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun variabel motivasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, demikian maka hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

Kata kunci: pengaruh, motivasi, kinerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tenggalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara. Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Lukman Hakim, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Hafis Elfiansyah Parawu, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Ayahanda Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Kakanda Nasrulhaq, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Kakanda Nurbiah Tahir, S.Sos. M.Ap selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Admnistrasi Negara oleh limpahan ilmu yang diberikan kepada penulis sebagai bekal dimasa yang akan datang.
7. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Ucapakan yang istimewa yang dibingkai dengan rasa cinta dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Kedua Orang Tua, Ayah Muhsin Uddin dan Ibu Bau Rospi yang menjadi tulang punggung keluarga dengan penuh kesabaran dan kasih sayang dalam mengasuh, membesarkan, mendidik penulis dengan perjuangan dan perngorbanan yang tulus, disertai doa restu yang senantiasa mengiringi penulis dalam setiap langkah.
9. Saudariku kakak Asma Wati dan Saudariku adik Aliyya Nur Hikmah yang telah mensupport dan senantiasa memberikan semangat selama menempuh studi dikampus Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepala Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barata Kabupaten Sinjai dan seluruh staff yang telah menerima penulis untuk meneliti di Puskemas Tengngalembang.

11. Teman-teman seperjuangan Fisipol angkatan 2014 khususnya Ilmu Administrasi Negara yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas kerja sama dan kekompakan yang diberikan selama menjalani perkuliahan.
12. Teman-teman khususnya kelas A jurusan Ilmu Administrasi Negara yang sudah banyak membantu dan sahabat penulis Sarwinda, Ruwaeda, Sarneni BS, Waode Surya dan Yusrawati yang memberikan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan studi ini.
13. Teman-teman seperjuangan dari bangku SMA hingga sekarang Aulia, Nursahratul Humaerah, Kartini dan Nur Hikmah yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan studi ini.
14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tidak sempat disebutkan satu persatu, semoga menjadi ibadah dan mendapat imbalan dari-Nya.

Pada akhirnya penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan jalan bagi penulis untuk dapat mencapai titik ini, semoga Dia-pun berkenan untuk memberikan jalan bagi penulis untuk dapat meraih kesuksesan sesuai dengan doa dari orangtua, saudara, keluarga, sahabat, dan kerabat penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, tetapi setiap manusia berpotensi melakukan gerak penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun serta diharapkan untuk referensi hidup dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi semua

pihak, dan semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlimpah atas segala kebaikan semya. Aamiin ya rabbal alaamiin.

Gowa, 15 Januari 2019



Ayu miranda

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Penerimaan Skripsi	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Konsep Motivasi	9
C. Konsep Kinerja	18
D. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	26

E. Kerangka Pikir	27
F. Hipotesis	29
G. Definisi Operasional	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Jenis dan Tipe Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Instrumen Penelitian	36
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	38
B. Identitas Responden.....	41
C. Deskripsi Data Penelitian	44
D. Uji Kualitas Data	46
E. Hasil Penelitian.....	49
F. Pembahasan	71
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
Daftar Pustaka	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

A. Tabel 2.1 Perbandingan Tujuan Utama dari Penilaian Kinerja....	22
B. Tabel 3.1 Jumlah Sampel yang Dijadikan Obyek Penelitian	34
C. Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	42
D. Tabel 4.2 Pendidikan Responden	43
E. Tabel 4.3 Status Responden	43
F. Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel X.....	44
G. Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Y.....	45
H. Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X	47
I. Tabel 4.7 Hasil Uji Realibility Variabel X.....	47
J. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y	48
K. Tabel 4.9 Hasil Uji Realibility Variabel Y	49
L. Tabel 4.10 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Prestasi	50
M. Tabel 4.11 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Pengakuan Orang Lain	51
N. Tabel 4.12 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Tanggungjawab.....	52
O. Tabel 4.13 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Pekerjaan Itu Sendiri.....	54
P. Tabel 4.14 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Kondisi Kerja.....	55

Q. Tabel 4.15 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Hubungan Kerja.....	56
R. Tabel 4.16 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Gaji	57
S. Tabel 4.17 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Status.....	59
T. Tabel 4.18 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Efektivitas dan Efisiensi	60
U. Tabel 4.19 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Orientasi Tanggungjawab.....	61
V. Tabel 4.20 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Disiplin	63
W. Tabel 4.21 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Indikator Inisiatif.....	64
X. Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji T)	66
Y. Tabel 4.23 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
Z. Tabel 4.24 Koefisien Determinasi.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja disuatu lingkungan organisasi atau disebut juga pegawai dan karyawan. Sumber daya manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam organisasi sehingga menjadi aset penting dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan organisasi, dan tenaga kesehatan juga merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan. Kelangsungan hidup organisasi harus menjadikan pegawai atau karyawan sebagai fokus utama yang mendapat perhatian oleh suatu organisasi karena sumber daya manusia yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula.

Adapun karakteristik sumber daya manusia dalam organisasi yaitu: kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja, ketiga karakteristik tersebut saling berkaitan dengan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Motivasi dapat dilihat dari aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Dari situlah akan tercermin kinerja yang dihasilkannya. Motivasi seseorang muncul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan motivasi juga dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan dengan cara-cara tertentu.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pasal 1 ayat 6 mengamanatkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki

pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan hendaknya mampu mempunyai sikap rasional juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, berwawasan ilmu dan terampilan serta dapat memegang teguh etika profesi ketenagaan kesehatan.

Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, akan tetapi seperti yang kita lihat diberbagai puskesmas masih banyak perawat yang mempunyai kinerja yang kurang baik. Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar (50%) jumlahnya dalam suatu kegiatan Puskesmas. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu diantaranya adalah tenaga perawat. Tenaga perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual dan dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan.

Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang

profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawab perawat dalam melayani pasien. Pelayanan keperawatan yang dilakukan kepada pasien di rumah sakit melalui asuhan keperawatan yang diharapkan menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Kinerja perawat melalui pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila memiliki tanggungjawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain disamping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula (Mangkunegara, 2005). Kualitas pelayanan profesional suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari penampilan kinerja rumah sakit tersebut.

Fenomena umum yang sering terjadi di puskesmas sekarang ini yaitu banyak perawat yang kurang care dengan pasiennya dan bahkan ada juga perawat yang judes. Selain itu masih ada pula perilaku kerja dari perawat yang datang dan pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja dan kurang kerja sama antar teman sejawatnya. Hal ini membuat kinerja perawat semakin menurun.

Terkait masalah kinerja, berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa permasalahan sekarang ini yang terjadi yaitu perilaku kerja dari perawat yang kadang datang terlambat dan bersantai dijam kerja dengan bermain handphone. Hal ini juga diperkuat dengan adanya kejadian perawat yang salah memberikan obat kepada seorang pasien. Di kutip dari berita online SuaraJelata.com terkait dengan masalah oknum perawat di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat yang memberikan obat salah kepada Bapak Sahibe (42) warga dusun Soppeng, Desa Turungan Baji pada hari minggu 04 Maret 2018. Berdasarkan keterangan dari anak pasien pada saat pasien diberi obat ternyata salah diberi obat

karena yang dibutuhkan adalah obat tetes mata tapi obat tetes telinga sehingga kondisi ayahnya semakin parah dan matanya semakin bengkak. Hal ini membuat kepala Dinas Kesehatan Andi Suryanto Asapa angkat bicara dan mengaku akan segera mengervaluasi. Terkait perawat yang main HP saat ada pasien, beliau mengintruksikan kepada semua perawat yang bekerja di puskesmas tersebut bahwa selama pelayanan tidak ada yang boleh bermain handphone <http://suarajelata.com>.

Tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi.

Penurunan kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2005). Menurut Herzberg dalam kondisi tersebut dapat dipengaruhi atas dua faktor antara lain faktor diri sendiri (internal) meliputi: prestasi, pengakuan orang lain, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan (eksternal), meliputi: kondisi kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja, gaji dan status.

Upaya untuk mengoptimalkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan, maka upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara pemberian penghargaan atas prestasi seorang tenaga kesehatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan,

mengikuti sertakan dalam seminar dan pelatihan-pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut tentunya akan disambut baik oleh banyak pegawai atau perawat di Puskesmas tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian di Puskesmas Tengngalembang mengingat adanya keterkaitan antara motivasi dan kinerja dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas Tengngalembang, sehingga penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, kemudian diidentifikasi dan pembatasan ruang lingkup penelitian, maka rumusan pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai?
2. Bagaimana kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

2. Untuk mengetahui kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

D. Kegunaan Penelitian

Dari judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan. Ada dua kegunaan yang didapat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman penelitian dalam mengembangkan Ilmu Administrasi Negara khususnya berkenaan dengan manajemen sumberdaya manusia mengenai teori motivasi dan teori kinerja.

2. Kegunaan praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dan secara khusus di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan sehingga diharapkan adanya perubahan yang lebih baik.
- b. Melalui penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi tambahan bagi pembaca dan peneliti, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu sumber daya manusia perlu dimana secara optimal sehingga kualitas dan kuantitas SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Sumber daya manusia merupakan suatu faktir yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Flipppo (Notoatmodjo, 2009) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai

tujuannya. Tugas MSDM berkisar kepada upaya pengelolaan unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang memuaskan bagi organisasi.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan orang lain. Ini berartimenunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Untuk mendorong manusia berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan motivasi yang tepat. Peran motivasi dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menggerakkan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan.

Unsur utama manajemen sumber daya manusia adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

B. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti “menggerakkan”. Menurut Gray, motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eskternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2002). Berdasarkan definisi diatas maka dapat

disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang bersumber dari dalam dan luar diri seseorang yang menimbulkan sikap entusias atau semangat untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu.

Menurut G. R. Terry (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Berdasarkan pengertian tersebut menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mempengaruhi individu/kelompok untuk mampu mengerahkan kemampuan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja, seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja (Winardi, 2002).

2. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi terdiri dari beberapa macam teori (Siagian, 2004) yaitu sebagai berikut:

- a. Teori kebutuhan sebagai hirarki dengan Maslow (Siagian, 2004) sebagai teoritis utamanya yang mengemukakan pendapat bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia yakni:
 - Kebutuhan fisiologis, merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- Kebutuhan akan keamanan, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan akan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya, kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dari jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
 - Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
 - Kebutuhan penghargaan, meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang secara efektifitas kerja seseorang.
 - Kebutuhan akan aktualisasi diri, merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.
- b. Teori “X” dan teori “Y” menurut pandangan Gregor (Siagian, 2004) menekankan bahwa menurut persepsi para manajer, para pegawai dapat digolongkan pada dua tipe utama, yaitu:

- Mereka tidak merasa senang dalam bekerja dan jika mungkin mengelakkannya dengan konsekuensi bahwa karyawan yang demikian perlu diawasi, dipaksa dan bahkan diancam karena apabila tidak diperlakukan demikian mereka akan berusaha mengelak dari tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas masing-masing dan orientasinya dalam pemuasan kebutuhanpun lebih ditujukan kepada hal-hal yang sifatnya keberadaan. Kelompok ini tergolong tipe “X”.
- Sebaliknya, mereka yang tergolong pada tipe “Y” memiliki sifat-sifat yang bertolak belakang dari sifat tipe “X”.

Jelaslah bahwa pemahaman teori ini menunjukkan manfaatnya pada pentingnya usaha agar para bawahan dalam organisasi menjadi karyawan tipe “Y”. Hal inipun menuntut pemilihan dan penggunaan teknik-teknik motivasi yang tepat.

- c. Teori motivasi-Higiene yang dikembangkan oleh Herzberg (Siagian, 2004) yang intinya terletak pada pemahaman dua sumber motivasi, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pekerja yang bersangkutan yang mendatangkan kepuasan baginya dan yang bersumber dari organisasi yang berperan sebagai “katup pengaman” agar para pekerja menaati berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi. *Higine* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan antara pegawai dan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan

menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekarayaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautkah yang bersifat ekstrinsik.

- d. Teori Existence, Relatedness dan Growth (ERG) yang dikembangkan oleh Alderfer (Siagian, 2004). Teori ini menekankan pentingnya pemuasan kebutuhan manusia seperti keberadaan hubungan dengan orang lain dan pertumbuhan yang harus terpenuhi secara simultan.
- e. Teori “Tiga Kebutuhan” yang dikenal dengan istilah kebutuhan keberhasilan (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh (*need for power*) dan kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*).
- f. Teori evaluasi kognitif, yang pada intinya berarti bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat eksentrik diperkenalkan, faktor-faktor motivasional yang bersifat intrinsik cenderung berkurang.
- g. Teori penentuan tujuan yang menekankan betapa pentingnya seorang manajer mendorong para bawahannya agar mempunyai tujuan yang spesifik dalam kehidupan organisasionalnya karena dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan telah terbukti bahwa semakin spesifik tujuan seseorang semakin besar pula dorongan dalam dirinya untuk mencapai tujuan tersebut.
- h. Teori penguatan yang mengajarkan bahwa bila tindakan seorang manajer kepada bawahannya dipandang mendorong perilaku positif, maka seorang bawahan tersebut lebih cenderung mengulangi tindakan tersebut dan sebaliknya jika tindakan seorang manajer memberi petunjuk agar bawahan

yang bersangkutan tidak mengulangi tindakan tertentu, para bawahan akan cenderung untuk mengelakkannya.

- i. Teori keadilan yang mengemukakan pentingnya menumbuhkan persepsi di kalangan bawahan bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam kehidupan organisasionalnya dibandingkan dengan perlakuan orang lain, perlakuan berdasarkan sistem yang berlaku dan dibandingkan dengan persepsi bawahan yang bersangkutan sendiri tentang keadilan.
- j. Teori yang terakhir yaitu teori harapan yang intinya terletak pada ajaran yang berkata bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu sangat tergantung pada harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Jadi inti dari teori ini yaitu tindakan seseorang tergantung pada harapan mengenai hasil yang akan dicapai dari tindakan tersebut.

3. Indikator Motivasi

Menurut Handoko (Sugiarto, 2014) dalam teori Frederick Herzberg menyebutkan ada dua faktor motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

1. Indikator intrinsik (faktor motivasional)

Menurut teori Herzberg (Siagian, 2015) faktor motivasional adalah hal-hal yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang tanpa ada paksaan dari orang lain. Contohnya secara intrinsik seseorang akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya,

bekerja dengan tidak perlu diawasi dengan ketat dan kepuasan tidak berkaitan dengan hal-hal yang bersifat materi. Indikator intrinsik yang dimaksud adalah (Sugiarto, 2014):

a. Prestasi

Pencapaian terhadap suatu hasil yang telah dikerjakan. Pencapaian prestasi dapat mendorong yang bersangkutan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan berikutnya dan dapat menjadi kekuatan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

b. Pengakuan orang lain

Pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam melaksanakan peningkatan sumber daya manusia organisasi.

c. Tanggung jawab

Tuntutan dalam diri seorang pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya.

d. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas yang cukup menarik dan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.

2. Indikator ekstrinsik (Faktor Higinie atau pemeliharaan)

Menurut teori Herzberg (Siagian, 2015) faktor higinie atau pemeliharaan yaitu hal-hal yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang,

misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaan. Contohnya secara ekstrinsik lebih cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai seperti gaji maupun bonus, tempat kerja yang aman dan nyaman serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, dan kinerja pegawai diarahkan kepada hal-hal yang diinginkan dari organisasi. Adapun indikator ekstrinsik yaitu:

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan tempat kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, tenang dan didukung oleh beberapa perangkat yang memadai, pegawai akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

b. Hubungan kerja

Agar dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin baik, maka perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.

c. Gaji

Gaji yaitu pembayaran untuk balas jasa yang berikan suatu instansi kepada seorang pegawai. Gaji menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai karena tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas, jika tidak melalui kompensasi dan gaji.

d. Status

Posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial, status yang diberikan kepada anggota kelompok bersumber dari orang lain yang bukan berasal dari anggota kelompok tersebut. Status bagi pekerja sangat berpengaruh dalam memotivasinya dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya. Status seorang pekerja didapatkan dari pekerjaannya yaitu ditunjukkan dari struktur jabatan dan lokasi kerja.

4. Tujuan Motivasi

Menurut pandangan Hasibuan (2011), tujuan motivasi dalam bekerja antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai,
- b. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan,
- c. Mengefektifkan pengaduan pegawai,
- d. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai,
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai,
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- g. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai,
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai,
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya,
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku pegawai biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan

harus selalu diamati, dan diarahkan dalam rangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

C. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang diartikan sebagai pertunjukan, prestasi dan unjuk kerja. Menurut Berman(Keban, 2014), kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efisien dan efektif agar mencapai hasil. Menurut Udekusuma (2007), manajemen kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu.

Menurut Pollitt dan Boukaert (Keban,2014) mengatakan bahwa pengembangan kinerja secara insentif mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja; pengembangan kinerja secara insentif dimaksudkan bahwa fungsi-fungsi manajemen lebih banyak diikutsertakan dalam pengukuran kinerja; sedangkan pengembangan secara eksternal diartikan lebih banyak pihak-luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja.

Dalam literatur sumberdaya manusia, menurut Bernardin& Russel (Keban, 2014) kinerja diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Hal ini terlihat bahwa kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil; di peroleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang

dinilai. Di Indonesia, kinerja seorang pegawai negeri sipil, misalnya lebih dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan ketimbang hasil pekerjaan.

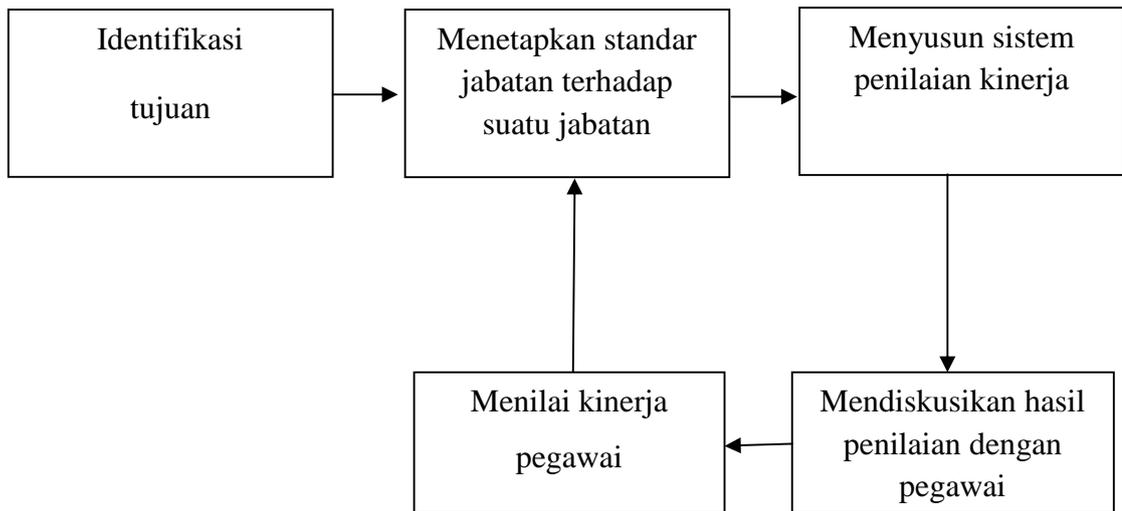
Menurut Seymour (Priyono, 2010), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan menurut Stoner (Priyono, 2010), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Beragamnya definisi kinerja menunjukkan konsep kinerja belum mendapatkan kata sepakat diantara peneliti. Secara umum menurut Mitchell (Priyono, 2010), kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara:

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya, rata-rata pukulan)
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya, kehadiran)
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan yang tidak erat kaitannya dengan tindakan-tindakan tertentu (misalnya, penjualan)
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global daripada perilaku spesifik (misalnya ketegasan, keramahan)
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individu (seperti, kemenangan permainan).

2. Pengertian penilaian kinerja

Setiap organisasi dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan proses penilaian yang sistematis hasil dan dilakukan subektif dan sedetail mungkin agar

mendapat hasil penilaian yang akurat. Menurut Mondy proses penyusunan penilaian kinerja terdapat dalam tahapan-tahapan kegiatan yang terlihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1
Proses Penyusunan Penilaian Kinerja

Sumber: Mondy, 2008 (Furqan, 2016)

Berdasarkan gambar diatas, maka proses penyusunan penilaian kinerja adalah mengidentifikasi tujuan yang ingin dicapai terlebih dahulu oleh suatu organisasi dengan menggunakan sistem penilaian kinerja yang hendak disusun, kemudian penetapan standar jabatan yang diharapkan dari suatu jabatan, sehingga akan ditentukan dimensi apa saja yang hendak dijadikan tolak ukur dalam sistem penilaian kinerja, selanjutnya didiskusikan bersama pegawai tentang hal apa saja yang hendak dinilai agar mereka mengetahui bagaimana kinerja yang diharapkan oleh organisasi kemudian menilai kinerja pegawai.

Menurut Kamus Administrasi Publik, pengukuran kinerja menekankan evaluasi kemajuan atau kegagalan dari seorang pegawai. Sedangkan Bernardin

dan Russel (Keban, 2014), mendefinisikan penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Dan tujuannya terdiri atas dua, yaitu memberikan gaji seperti insentif/disinsentif kepada pegawai atas hasil kerja yang telah dicapainya dan menjadi motivasi untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang. Menurut Dwiyanto (2012), penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Berdasarkan pengertian diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja secara populer lebih diartikan sebagai penilaian hasil kerja individu, dan bukan kelompok, organisasi, atau proses sebagaimana telah disampaikan Swanson dan Halton III. Tujuannya adalah untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Secara teoritis dan praktis, penilaian kinerja memiliki hubungan erat dengan *job delineation*. Artinya, suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidakjelasan tentang pekerjaan itu sendiri (Donovan & Jackson dalam Keban, 2014). Sistem kinerja diartikan oleh Schuler dkk (Keban, 2014) sebagai suatu proses penilaian kinerja. Dalam pandangan mereka, proses penilaian kinerja dapat menggunakan pendekatan komparatif, standar-standar absolut, pendekatan tujuan, dan indeks yang bersifat langsung atau obyektif.

3. Tujuan dan Manfaat penilaian kinerja

Menurut pandangan Cummings dan Schwab (Sinambela, 2016), menyatakan bahwa terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi

pertimbangan mengenai kinerja pegawai dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program. Berikut perbandingan tujuan utama dari penilaian kinerja.

Tabel 2.1
Perbandingan tujuan utama dari penilaian kinerja

Aspek perbandingan	Pertimbangan	Pengembangan
Orientasi waktu	Hasil karya yang lalu	Persiapan bagi hasil karya yang akan datang
Sasaran	Meningkatkan hasil karya dengan merubah perilaku lewat sistem imbalan	Meningkatkan hasil karya lewat belajar sendiri
Metode	Menggunakan skala penilaian, perbandingan, dan distribusi	Bimbingan, saling mempercayai, penetapan tujuan dan perencanaan akhir
Peranan supervisor (penilaian)	Seorang hakim yang menilai	Orang yang membimbing dan mendorong secara suportif, mendengarkan, membantu, dan menunjukkan jalan
Peranan bawahan (orang yang dinilai)	Pendengar, bereaksi, dan berusaha mempertahankan hasil karya yang lalu.	Secara aktif terlibat dalam merencanakan hasil karya yang akan datang.

Dalam tabel tersebut diperbandingkan lima aspek, yaitu orientasi waktu, sasaran, dan peranan dari orang yang dinilai dan menilai. Penilaian kinerja dirancang untuk dilaksanakan dengan baik dapat mempunyai pengaruh motivasional terhadap mereka yang dinilai. Program tersebut dapat meningkatkan kinerja, mengembangkan rasa tanggungjawab, dan menaikkan keterkaitan kepada organisasi. Penilaian kinerja dapat memotivasi pegawai jika evaluasi tersebut meyakinkan para pegawai bahwa penilaian yang dilakukan adalah arah bagian dari apa yang mereka harapkan dalam peningkatan karier pegawai. Artinya, penilaian kinerja yang dilakukan akan dihubungkan dengan masa depan mereka.

Menurut Locher dan Teel (Keban, 2014), penilaian kinerja berguna untuk menentukan kompensasi, perbaikan kinerja, umpan balik, dokumentasi, promosi, pelatihan, mutasi, pemecatan, pemberhentian, penilaian kepegawaian dan perencanaan tenaga kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan oleh seorang supervisor atau atasan (paling populer), dapat juga dilakukan oleh rekan sekerja, dilakukn sendiri oleh individu yang dinilai, bahkan oleh bawahan terhadap atasannya. Hal serupa juga di ungkapkan oleh Siagian, bahwa sistem penilaian kinerja yang baik akan sangat bermanfaat untuk krpntingan, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, acuan dalam pengambilan keputusan untuk pemberian imbalan, kepentingan mutasi pegawai, penyusunan program pendidikan dan pelatihan dan membantu pegawai dalam menentukn rencana karirnya.

4. Indikator Kinerja

Kinerja aparatur sangat erat kaitannya dengan sistem penilaian terhadap pekerjaan seseorang, sehingga perlu ditetapkan indikator kinerja. Kinerja menurut Boediharjo (Puspitasari, 2014) dapat diukur berdasarkan empat indikator, yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk mencapai tujuan dengan peralatan yang tepat.
2. Orientasi tanggungjawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
3. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang di tentukan.
4. Inisiatif yaitu kemampuan bertanya, memberikan kritik dan saran.

5. Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2016) yang menjelaskan tentang klasifikasi dalam pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Produktifitas, biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi.
2. Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal maupun eksternal.
3. Ketepatan waktu, pada dasarnya ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
4. Cycle time, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses.
5. Pemanfaatan sumber daya, pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, bahkan orang.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2015), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja;

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontestual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (Puspitasari, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

- b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Motivasi dapat menggerakkan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan dengan lebih terarah oleh seorang pegawai. Oleh karena itu motivasi sangat penting bagi hasil kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau instansi.

D. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2016), manajemen sumber daya manusia menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengembangan karier, kompensasi pegawai, evaluasi kinerja, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik memang adalah hal yang menjadi syarat pokok bagi seorang manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja. Motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja. Menurut Mahmudi (2015) pengaruh motivasi dalam pengukuran kinerja sangat penting karena motivasi berperan untuk mengubah perilaku kerja. Namun selain motivasi dan kemampuan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor budaya, hukum, politik, ekonomi, teknologi, dan sosial. Namun pengaruh itu dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung.

Sebagaimana penelitian “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sinjai”. Peneliti melakukan peninjauan terhadap penelitian terdahulu dari skripsi yang berkaitan dengan tema dalam penelitian ini. Penelitian pertama diambil dari skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang” yang disusun oleh Rita Puspitasari Tahun 2014 Universitas Negeri Yogyakarta. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, hal

ini terlihat dari hasil yang menunjukkan bernilai negatif dan hasil uji signifikan terlihat dari *p value* yaitu sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian kedua diambil dari skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjai” yang disusun oleh A. Haerul Agus M Tahun 2013 Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar”. Kesimpulan penelitian ini yaitu: berdasarkan hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di RSUD Sinjai hal ini ditunjukkan dari hasil uji signifikan terlihat dari *p value* yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari = 0,05 maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, dapat disimpulkan bahwa motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

E. Kerangka Pikir

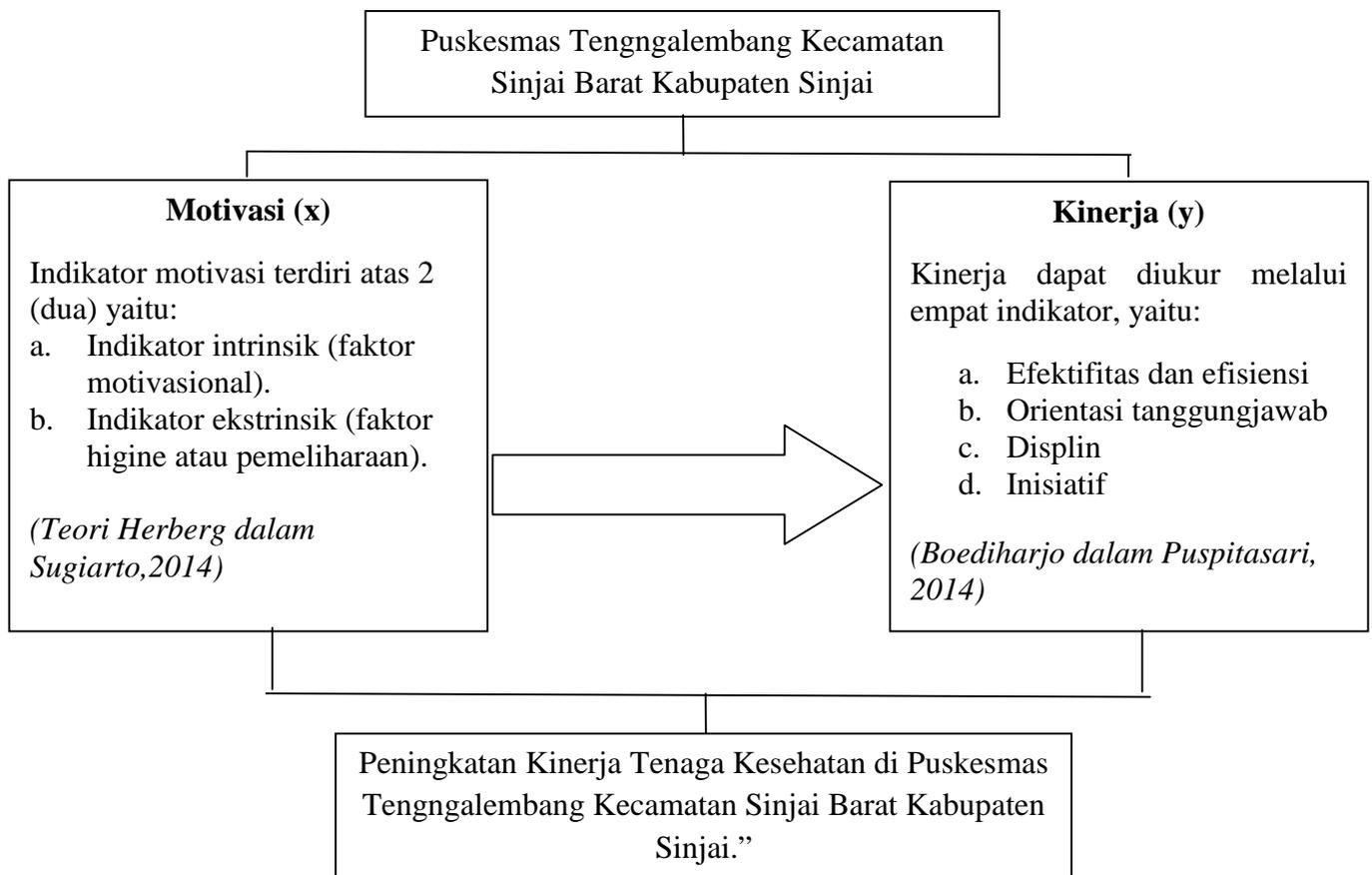
Peneliti menggunakan teori-teori yang relevan, sehingga membentuk suatu kerangka berpikir terhadap suatu hal tersebut. Kerangka berpikir yang dimaksud adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Jika terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai maka akan terjadi peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

Kerangka pikir dalam penelitian ini terdiri motivasi dan kinerja Pegawai. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Jadi motivasi yaitu

proses yang bersumber dari dalam dan luar diri seorang individu yang dapat menimbulkan sikap entusias. Adapun indikator motivasi adalah faktor motivasi yang berdasar dari teori Herzberg (Sugiarto, 2014) menyebutkan ada 2 (dua) faktor motivasi yakni faktor motivasional (indikator intrinsik) yang terdiri atas;(a)prestasi, (b)pengakuan orang lain, (c)tanggungjawab,(d)pekerjaan itu sendiri, dan faktor higine atau pemeliharaan (indikator ekstrinsik) yang terdiri atas; (a)kondisi kerja, (b)hubungan kerja, (c)gaji,(d)status.

Menurut Berman(Keban, 2014), kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efektif dan efisien dalam mencapaihasil. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Boediharjo yaitu: (a)efektivitas dan efisiensi, (b)orientasi tanggungjawab,(c) disiplin, dan (d) inisiatif. Jika terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka akan terjadi peningkatan kinerja tenaga kesehatan (perawat)di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai

Berdasarkan penjelasan mengenai motivasi dankinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai, maka dibuatlah sebagai kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.2
Bagan Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan (Sugiyono, 2009). Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti menggunakan hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah hipotesis yang menunjukkan dugaan adanya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sehingga hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rumusan masalah : Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan diPuskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai?

Hipotesis Nol (Ho): “Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai”.

Hipotesis Alternatif (Ha): “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.”

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Jadi motivasi yaitu proses yang bersumber dari dalam dan luar diri seorang individu yang dapat menimbulkan sikap antusias di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Adapun indikator motivasi adalah faktor motivasi yang berdasar dari teori Herzberg (Siagian, 2015) menyebutkan dua faktor motivasi yakni faktor motivasional (indikator intrinsik) yang terdiri atas;

- a. Prestasi yaitu pencapaian terhadap suatu hasil yang telah dikerjakan. Pencapaian prestasi dapat mendorong yang bersangkutan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan berikutnya dan dapat menjadi kekuatan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

- b. Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam melaksanakan peningkatan sumber daya manusia organisasi.
- c. Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri seorang pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya.
- d. Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas yang cukup menarik dan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.

Faktor higine atau pemeliharaan (indikator ekstrinsik) yang terdiri atas;

- a. Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan tempat kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, tenang dan didukung oleh beberapa perangkat yang memadai, pegawai akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.
- b. Hubungan kerja, agar dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin baik, maka perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.
- c. Gaji yaitu pembayaran untuk balas jasa yang berikan suatu instansi kepada seorang pegawai. Gaji menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai karena tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas, jika tidak melalui kompensasi dan gaji.

- d. Status, yaitu posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial, status yang diberikan kepada anggota kelompok bersumber dari orang lain yang bukan berasal dari anggota kelompok tersebut. Status bagi pekerja sangat berpengaruh dalam memotivasinya dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya. Status seorang pekerja didapatkan dari pekerjaannya yaitu ditunjukkan dari struktur jabatan dan lokasi kerja.

2. Kinerja

kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil di Puskesmas Tenggalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Boediharjo (Puspitasari, 2014) yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk mencapai tujuan dengan peralatan yang tepat.
- b. Orientasi tanggungjawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- c. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- d. Inisiatif yaitu kemampuan bertanya, memberikan kritik dan saran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan adalah 2 bulan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang terletak di Desa Bonto salama Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai karena peneliti tertarik untuk melihat apakah ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian kuantitatif memiliki banyak keunggulan seperti memberikan kesimpulan lebih tepat dan berdasarkan fakta yang terjadi dan penelitian ini juga menggunakan sampel jadi sangat efisien, dan tipe penelitian yang digunakan yaitu deskriptif karena judul penelitian ini menghubungkan antar variabel dan menguji hipotesis. Hal ini dapat dilihat judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai”.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2009). Populasi pada

penelitian ini adalah semua tenaga perawat yang bekerja di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat yang berjumlah 50 orang yaitu 12 tenaga kesehatan yang berstatus PNS dan 38 tenaga kesehatan yang berstatus honorer.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang akan diambil yakni sebanyak 50 orang.

Tabel 3.1 Jumlah sampel yang dijadikan obyek penelitian

No.	Status tenaga kesehatan	Jumlah	Presentase
1.	PNS	12	24%
2.	Honorer	38	76%
TOTAL		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan, dimana peneliti hanya mencatat dan membuat kesimpulan tentang perilaku pegawai di lokasi penelitian tersebut dan peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara dibagikan kepada seluruh sampel untuk dijawabnya. Kuesioner terdiri pertanyaan atau pernyataan, kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dan dapat langsung diberikan kepada responden namun dapat juga diberikan secara tidak langsung dengan cara diikirim melalui pos, atau internet.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen yang dapat dinyatakan secara efisien dan komunikatif dalam bentuk angka. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur perilaku, pendapat, dan pandangan pegawai tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel motivasi dan kinerja pegawai. Kedua variabel yang akan diukur selanjutnya dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel akan dijadikan dasar dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu jawaban sudah disediakan dalam bentuk *checklist* sehingga responden mudah menentukan pilihan.

Adapun pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan atau pernyataan yaitu sebagai berikut ini.

1. Jawaban **Sangat setuju/ Sangat baik** mendapat skor 5
2. Jawaban **setuju / baik** mendapat skor 4
3. Jawaban **Kurang setuju / kurang baik** mendapat skor 3
4. Jawaban **tidak setuju / tidak baik** mendapat skor 2

5. Jawaban **Sangat tidak setuju / sangat tidak baik** mendapat skor 1

E. Instrumen Penelitian

Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti pada penelitian tersebut. Penelitian ini bermaksud meneliti tentang “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai”, oleh karena itu ada 2 (dua) instrumen yang akan dibuat dalam penelitian ini, yaitu: (a) Instrumen untuk mengukur variabel motivasi, dan; (b) Instrumen untuk mengukur variabel kinerja. Peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian untuk mempermudah proses penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji statistik karena uji statistik merupakan alat dalam menganalisis data, uji statistik juga menjadi penentu desain dalam penelitian dan digunakan pada penelitian kuantitatif untuk memperoleh sejumlah informasi yang menjelaskan masalah untuk ditarik kesimpulan yang benar melalui beberapa proses yaitu pengumpulan informasi, pengolahan informasi, dan proses penarikan kesimpulan. Uji statistik digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan data-data yang berupa angka-angka. Untuk mengelola data-data kuantitatif dapat digunakan teknik analisis data yaitu:

) Teknik analisis regresi sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakannya untuk membuat perkiraan (*prediction*), dengan

teknik ini maka akan muncul kemungkinan-kemungkinan terkait dengan motivasi dan kinerja. Adapun persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$= a + Bx$$

Keterangan rumus:

= variabel kinerja

a = konstanta

X = variabel motivasi

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengembalian keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $> 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

1. Profil Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2009).

Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Sebagai sarana pelayanan kesehatan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas Tengngalembang terdapat di Kabupaten Sinjai Kecamatan Sinjai Barat di Desa Bonto Salama. Puskesmas Tengngalembang merupakan sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang ada di desa Bonto Salama, namun

bukan hanya masyarakat yang berada di desa bonto salama saja yang menikmati pelayanan kesehatan disana tapi masih banyak lagi masyarakat dari desa-desa lain seperti desa Terasa dan desa Turungan Baji.

2. Visi dan Misi Puskesmas Tengngalembang

Adapun visi puskesmas Tengngalembang yaitu: “sebagai penggerak pembangunan kesehatan untuk mewujudkan lingkungan yang sehat, perilaku yang sehat dan cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu”. Dan misi dari puskesmas Tengngalembang yaitu:

- a. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan diwilayah desa Bonto Salama.
- b. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di desa Bonto Salama.
- c. Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan.
- d. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.

3. Fungsi Puskesmas

Adapun fungsi puskesmas yaitu puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai mitivator, fasilitator, dan turut serta memantau terelenggaranya proses pembangunan diwilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi antara lain terselenggarakannya pembangunan bidang kesehatan yang mendukung

terciptanya lingkungan dan perilaku sehat. Upaya pelayanan yang diselenggarakan meliputi:

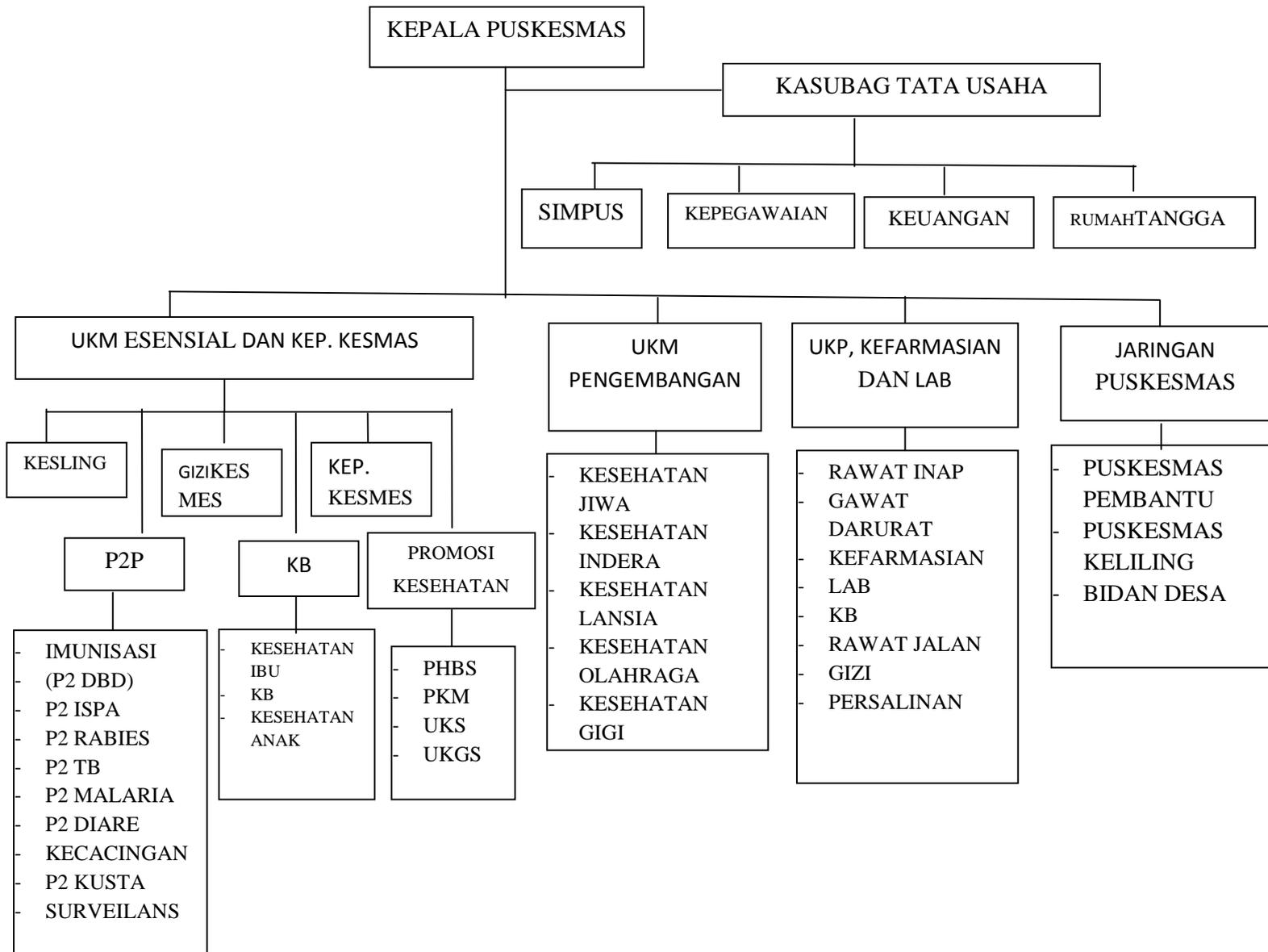
- a. Pelayanan kesehatan masyarakat yang lebih mengutamakan pelayanan promotif dan preventif, dengan kelompok masyarakat serta sebagian besar diselenggarakan bersama masyarakat yang tinggal diwilayah puskesmas.
- b. Pelayanan medik dasar yang lebih mengutamakan pelayanan, kuratif dan rehabilitatif dengan pendekatan individu dan keluarga pada umumnya melalui upaya rawat jalan dan rujukan (Depkes RI, 2007).

Fungsi dari puskesmas adalah:

- a. Sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat.
 - b. Membina peran serta masyarakat diwilayah dalam rangka kemampuan untuk hidup sehat.
 - c. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan masyarakat.
4. Kegiatan pokok Puskesmas Tengngalembang

Adapun kegiatan pokok puskesmas Tengngalembang yaitu sesuai dengan kemampuan tenaga maupun fasilitas yang ada, maka kegiatan pokok yang dapat dilaksanakan oleh puskesmas yaitu keluarga berencana, kesehatan lingkungan, pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, penyuluhan kesehatan masyarakat, kesehatan sekolah, perawatan kesehatan masyarakat, kesehatan dan keselamatan kerja, kesehatan gigi dan mulut, kesehatan mata, laboratorium sederhana, pencatatan laporan dalam rangka sistem informasi kesehatan, kesehatan usia lanjut dan pembinaan pengobatan tradisional.

5. Struktur organisasi Puskesmas Tenggelembang



B. Identitas Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui identitas dari tenaga kesehatan yang terpilih menjadi responden. Penggolongan responden di dasarkan pada jenis kelamin, tingkat pendidikan dan status. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tenggelembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai terhadap 50

responden melalui penyebaran kuesioner, maka identitas responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	4	8%
2.	Perempuan	46	92%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada penelitian responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 8%, dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 92%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan menempati posisi terbanyak sebagai proporsi yang lebih dibandingkan dengan responden laki-laki yang bekerja di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

2. Identitas Responden berdasarkan Pendidikan

Analisis terhadap pendidikan dimaksud disini untuk mengetahui komposisi pendidikan responden. Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi

yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	S1	17	34%
2.	Lainnya (D3)	33	66%
TOTAL		50	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan data bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir D3 yaitu sebesar 33 orang dengan presentase 66%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan karena tenaga kesehatan Puskesmas membutuhkan tenaga yang berpendidikan tinggi dalam mengemban tugas, amanah, dan tanggungjawab yang besar, maka itu diperlukan tenaga produktif yang berwawasan luas.

3. Identitas Responden berdasarkan Status

Analisis terhadap status dimaksud disini untuk mengetahui komposisi status responden. Penyajian data responden berdasarkan status dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3 Status Responden

No.	Status	Jumlah	Presentase
1.	PNS	12	24%
2.	Honorar	38	76%
TOTAL		50	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan data bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden berstatus Honorer yaitu sebesar 38 orang dengan presentase 76%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang sebagian besar berstatus honorer.

C. Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi variabel motivasi

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 12 indikator pernyataan.

Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	X1.P1	24	26	-	-	-	50
2.	X1.P2	12	31	7	-	-	50
3.	X1.P3	12	32	6	-	-	50
4.	X1.P4	9	35	4	2	-	50
5.	X1.P5	23	27	-	-	-	50
6.	X1.P6	9	39	2	-	-	50
7.	X1.P7	21	29	-	-	-	50

8.	X1.P8	16	33	13	-	-	50
9.	X1.P9	10	27	13	-	-	50
10.	X1.P10	5	31	11	3	-	50
11.	X1.P11	17	33	-	-	-	50
12.	X1.P12	24	26	-	-	-	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel motivasi yang mengarah kepada pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga masyarakat mendapat kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan perawat Puskesmas Tengnga Lembang.

b. Deskripsi variabel kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui 12 indikator pernyataan.

Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kinerja

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Y1.P1	24	26	-	-	-	50
2.	Y1.P2	16	34	-	-	-	50
3.	Y1.P3	10	27	13	-	-	50
4.	Y1.P4	25	25	-	-	-	50
5.	Y1.P5	17	29	4	-	-	50

6.	Y1.P6	10	38	2	-	-	50
7.	Y1.P7	23	27	-	-	-	50
8.	Y1.P8	23	27	-	-	-	50
9.	Y1.P9	20	30	-	-	-	50
10.	Y1.P10	16	34	-	-	-	50
11.	Y1.P11	13	35	2	-	-	50
12.	Y1.P12	22	28	-	-	-	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel kinerja yang mengarah kepada peningkatan kinerja sehingga masyarakat mendapat kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan perawat Puskesmas Tengngalembang.

D. Uji kualitas data

1. Uji validitas dan Reliability

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Dalam analisis ini item dikatakan valid pasti reliabel. 24 item tersebut semua valid. Untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel atau $r \text{ hitung} > \text{nilai } r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka item tersebut adalah valid (Riduwan dan Sunarto, 2015). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Hasil uji validitas dan reliability variabel motivasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	M1	0,568	>0,2306	Valid
2.	M2	0,539	>0,2306	Valid
3.	M3	0,719	>0,2306	Valid
4.	M4	0,270	>0,2306	Valsid
5.	M5	0,576	>0,2306	Valid
6.	M6	0,556	>0,2306	Valid
7.	M7	0,475	>0,2306	Valid
8.	M8	0,483	>0,2306	Valid
9.	M9	0,495	>0,2306	Valid
10.	M10	0,252	>0,2306	Valid
11.	M11	0,232	>0,2306	Valid
12.	M12	0,593	>0,2306	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi yaitu dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliability variabel motivasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	12

Pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,813 ; kemudian nilai ini dibandingkan r tabel dengan nilai N = 12 dicari distribusi nilai r tabel signifikan 5% diperoleh nilai r tabel 0,5324. Jadi kesimpulannya nilai *cronbach's Alpha* = 0,813 > r tabel = 0,5324 artinya item-item kuesioner variabel motivasi dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

b. Hasil uji validitas dan reliability variabel kinerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel kinerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	K1	0,596	>0,2306	Valid
2.	K2	0,495	>0,2306	Valid
3.	K3	0,372	>0,2306	Valid
4.	K4	0,538	>0,2306	Valid
5.	K5	0,582	>0,2306	Valid
6.	K6	0,678	>0,2306	Valid
7.	K7	0,632	>0,2306	Valid
8.	K8	0,319	>0,2306	Valid

9.	K9	0,678	>0,2306	Valid
10.	K10	0,586	>0,2306	Valid
11.	K11	0,458	>0,2306	Valid
12.	K12	0,582	>0,2306	Valid

Sumber: data primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi yaitu dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliability variabel kinerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliability variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	12

Pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,858; kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai N=12 dicari pada nilai distribusi nilai r tabel signifikan 5% diperoleh r tabel 0,5324. Jadi kesimpulannya nilai *cronbikach's Alpha* = 0,858 > r tabel = 0,5324 artinya item-item kuesioner variabel kinerja dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

E. Hasil Penelitian

1. Hasil analisis deskriptif varaibel motivasi (X)

Untuk mendapatkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tengnga Lembang, maka dapat dilihat dari indikator motivasi yang meliputi antara lain:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tanpa ada paksaan dari orang lain. Motivasi instrinsik meliputi beberapa indikator yaitu:

- 1) Prestasi yaitu pencapaian terhadap suatu hasil yang telah dikerjakan. Pencapaian prestasi dapat mendorong yang bersangkutan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan berikutnya dan dapat menjadi kekuatan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan adanya subindikator tentang prestasi dapat membantu hasil penelitian yang dilakukan sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai prestasi di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.10 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Prestasi di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar berprestasi.	48	24	52	26	0	0	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang prestasi maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi perawat yang berprestasi di Puskesmas Tengngalembang dari nilai pernyataan tersebut maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 % (24 orang), setuju sebanyak 52% (26 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0%(tidak ada), dan sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang membutuhkan prestasi untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan seseorang sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam melaksanakan peningkatan sumber daya manusia bagi Puskesmas Tengngalembang. Dengan adanya subindikator tentang pengakuan orang lain dapat membantu hasil penelitian yang dilakukan sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai pengakuan orang lain di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.11 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Pengakuan orang lain di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R

1.	Mendapat dorongan dari rekan kerja agar lebih bersemangat dalam bekerja.	24	12	62	31	14	7	0	0	0	0	100	50
----	--	----	----	----	----	----	---	---	---	---	---	-----	----

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang pengakuan orang lain maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa mendapat dorongan dari rekan kerja agar lebih bersemangat dalam bekerja di Puskesmas Tengngalembang dari nilai pernyataan tersebut maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 24% (12 orang), setuju sebanyak 62% (62 orang), kurang setuju sebanyak 14% (7 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), dan sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang membutuhkan pengakuan orang lain untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 3) Tanggungjawab yaitu tuntutan dalam diri seorang sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya di Puskesmas Tengngalembang. Dengan adanya subindikator tentang tanggungjawab dapat membantu hasil penelitian yang dilakukan sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai tanggungjawab di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.12 Pernyataan Responden Menyangkut tentang tanggungjawab di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Memberikan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas sehingga dapat diselesaikan dengan mudah.	24	12	64	32	12	6	0	0	0	0	100	50
2.	Selalu bekerja penuh perhitungan.	18	9	70	35	8	4	4	2	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang tanggungjawab maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa memberikan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas sehingga dapat diselesaikan dengan mudah di Puskesmas Tengngalembang dari nilai pernyataan tersebut maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 24% (12 orang), setuju sebanyak 64% (32 orang), kurang setuju sebanyak 12% (6 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), dan sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Sedangkan untuk pernyataan selalu bekerja penuh perhitungan maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 18% (9 orang), setuju sebanyak 70% (35 orang), kurang setuju sebanyak 8% (4 orang), tidak setuju sebanyak 4% (2 orang), dan sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga

kesehatan di Puskesmas Tengngalembang harus memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 4) Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas yang cukup menarik dan tugas yang memberikan tantang bagi perawat. Dengan adanya subindikator tentang pekerjaan itu sendiri dapat membantu hasil penelitian yang dilakukan sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai pekerjaan itu sendiri di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.13 Pernyataan Responden Menyangkut tentang pekerjaan itu sendiri di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Pembagian kerja yang jelas.	46	23	54	27	0	0	0	0	0	0	100	50
2.	Mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja.	18	9	78	39	4	2	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang pekerjaan itu sendiri maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa pembagian kerja yang jelas dari pimpinan Puskesmas

Tengngalembang dari nilai pernyataan tersebut maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 46% (23 orang), setuju sebanyak 54% (27 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), dan sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 18% (9 orang), setuju sebanyak 78% (39 orang), kurang setuju sebanyak 4% (2 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang sangat setuju bahwa pekerjaan itu sendiri menjadi salah satu motivasi mereka dalam bekerja.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi. Motivasi ekstrinsik memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan tempat kerja seseorang, dengan lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, tenang dan didukung oleh beberapa perangkat yang memadai, maka seseorang akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai kondisi kerja di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.14 Pernyataan Responden Menyangkut tentang kondisi kerja di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R

1.	Mendapat fasilitas penunjang sesuai dengan jabatan.	42	21	58	29	0	0	0	0	0	0	100	50
----	---	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	-----	----

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang kondisi kerja maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan mendapat fasilitas penunjang sesuai dengan jabatan maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 42% (21 orang), setuju sebanyak 58% (29 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang setuju bila kondisi kerja merupakan salah satu faktor untuk memotivasi mereka dalam bekerja.

2) Hubungan kerja, agar dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin maka perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antar sesama pegawai maupun atasan. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai hubungan kerja di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.15 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Hubungan Kerja di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R

1.	Mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan rekan kerja.	32	16	66	33	2	1	0	0	0	0	100	50
2.	Hubungan kerja yang kurang baik dengan rekan kerja dapat mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan	20	10	54	27	26	13	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang hubungan kerja maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan rekan kerja maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 32% (16 orang), setuju sebanyak 66% (33 orang), kurang setuju sebanyak 2% (1 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Sedangkan pernyataan hubungan kerja yang kurang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi dalam bekerja maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 20% (10 orang), setuju sebanyak 54% (27 orang), kurang setuju sebanyak 26% (13 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang setuju dengan hubungan kerja tetapi dapat memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang bersifat organisasional.

3) Gaji yaitu pembayaran untuk balas jasa yang diberikan suatu instansi kepada seorang pegawai. Gaji adalah salah satu faktor untuk memotivasi seseorang karena tidak ada suatu oranisapun yang dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas, jika tidak melalui gaji. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai gaji di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.16 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Gaji di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Puskemas memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk insentif.	10	5	62	31	22	11	6	3	0	0	100	50
2.	Gaji dapat menjadi motivasi dalam bekerja.	34	17	66	33	0	0	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang gaji maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk insentif maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 20% (10 orang), setuju sebanyak 54% (27 orang), kurang setuju sebanyak 22% (11 orang), tidak setuju sebanyak 6% (3 orang), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Sedangkan pernyataan gaji dapat menjadi motivasi dalam bekerja

maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 34% (17 orang), setuju sebanyak 66% (33 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang setuju dengan pernyataan tentang gaji merupakan salah satu motivasi dalam bekerja.

4) Status yaitu posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial, status yang diberikan kepada anggota kelompok bersumber dari orang lain yang bukan berasal dari anggota kelompok tersebut. Status bagi pekerja sangat berpengaruh dalam memotivasinya dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya. Status seorang pekerja didapatkan dari pekerjaannya yaitu ditunjukkan dari struktur jabatan dan lokasi kerja. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai status di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.17 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Status di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Puskesmas memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengembangkan potensi.	48	24	52	26	0	0	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang status maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan mendapat

fasilitas penunjang sesuai dengan jabatan yang dimiliki maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 48% (24 orang), setuju sebanyak 52% (26 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang setuju dengan adanya kesempatan bagi semua tenaga kesehatan untuk mengembangkan potensinya masing-masing.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Untuk mendapatkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tengngalembang, maka dapat dilihat dari indikator kinerja yang meliputi antara lain:

- a. Efektivitas dan efisiensi, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk mencapai tujuan dengan peralatan yang tepat. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai efektivitas dan efisiensi di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.18 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Efektivitas dan efisiensi di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1	Efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	48	24	52	26	0	0	0	0	0	0	100	50

2	Mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan Puskesmas.	32	16	68	34	0	0	0	0	0	0	100	50
3	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.	20	10	54	27	26	13	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang efektif dan efisiensi maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 48% (24 orang), setuju sebanyak 52% (26 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Sedangkan untuk pernyataan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan puskesmas maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 32% (16 orang), setuju sebanyak 68% (34 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0%(tidak ada), sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Dan untuk pernyataan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 20% (10 orang), setuju sebanyak 54% (27 orang), kurang setuju sebanyak 26% (13 orang), tidak setuju sebanyak 0%(tidak ada), sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang setuju dengan indikator efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja.

- b. Orientasi tanggungjawab, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai orientasi tanggungjawab di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.19 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Orientasi Tanggungjawab di Puskesmas Tengngalembang

No	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Mengerjakan tugas merupakan prioritas utama dalam bekerja.	50	25	50	25	0	0	0	0	0	0	100	35
2.	Mampu bekerja mandiri dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab.	34	17	58	29	8	4	0	0	0	0	100	50
3.	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan.	20	10	76	38	4	2	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang orientasi tanggungjawab maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan mengerjakan tugas merupakan prioritas utama dalam kerja maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 50% (25 orang), setuju sebanyak 50% (25orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Sedangkan untuk pernyataan mampu bekerja mandiri dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab maka

yang menjawab sangat setuju sebanyak 34% (17 orang), setuju sebanyak 58% (29 orang), kurang setuju sebanyak 8% (4 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Dan untuk pernyataan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 20% (10 orang), setuju sebanyak 76% (38 orang), kurang setuju sebanyak 4% (2 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang setuju dengan indikator orientasi tanggungjawab dalam meningkatkan kinerja.

- c. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai disiplin di Puskesmas Tengngalembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.20 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Disiplin di Puskesmas Tengngalembang

No.	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	46	23	54	27	0	0	0	0	0	0	100	50
2.	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.	40	20	60	30	0	0	0	0	0	0	100	50
3.	Masuk dan pulang tepat waktu.	18	9	78	39	4	2	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang disiplin maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan menyelesaikan tugas tepat waktu maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 46% (23 orang), setuju sebanyak 78% (27 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Sedangkan untuk pernyataan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 40% (20 orang), setuju sebanyak 60% (30 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Dan untuk pernyataan masuk dan pulang kerja tepat waktu yang menjawab sangat setuju sebanyak 18% (9 orang), setuju sebanyak 78% (39 orang), kurang setuju sebanyak 4% (2 orang), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa perawat di Puskesmas Tenggara Lembang setuju dengan indikator disiplin dalam meningkatkan kinerja.

d. Inisiatif yaitu kemampuan bertanya, memberikan kritik dan saran. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai inisiatif di Puskesmas Tengnga lembang yang memiliki 50 orang tenaga kesehatan yang dapat dilihat dari tabel.

Tabel 4.21 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Inisiatif di Puskesmas Tengnga lembang

No	Item-item instrumen	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1.	Bekerja mengikuti	32	16	68	34	0	0	0	0	0	0	100	35

	instruksi atasan.												
2.	Berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila memerlukan bantuan.	26	13	70	35	4	2	0	0	0	0	100	50
3.	Mencurahkan kemampuan, keterampilan, dan kecakapan untuk mencapai prestasi	44	22	56	28	0	0	0	0	0	0	100	50

Sumber: data primer yang diolah 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang insiatif maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan bekerja mengikuti instruksi atasan maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 32% (16 orang), setuju sebanyak 68% (24 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada). Sedangkan untuk pernyataan berinisiatif membatu pegawai lainnya jika memerlukan bantuan maka yang menjawab sangat setuju sebanyak 26% (13 orang), setuju sebanyak 70% (35 orang), kurang setuju sebanyak 4% (2 orang), tidak setuju sebanyak 0%(tidak ada), sangat tidak setuju 0% (tidak ada).Dan untuk pernyataan mencurahkan kemampuan, keterampilan, dan kecakapan untuk mencapai prestasi yang menjawab sangat setuju sebanyak 44% (22 orang), setuju sebanyak 56% (28 orang), kurang setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju

sebanyak 0%(tidak ada), sangat tidak setuju 0% (tidak ada). Data membuktikan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang setuju dengan indikator inisiatif dalam meningkatkan kinerja.

3. Hasil analisis regresi linear sederhana

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja (Y), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $= 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$). Dalam penelitian ini t_{tabel} yang digunakan adalah 2,010.

Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3,734	4,394		,850	,400
	X	,952	,087	,845	10,956	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel , maka pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

a) Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan *Coefficients* pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar sebesar 0,952 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat motivasi (X) maka akan meningkat pula kinerja (Y).

Agar dapat mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien dari variabel motivasi (X) akan diuji signifikasinya yang sering disebut dengan uji parsial (t) dalam analisis regresi.

Hipotesis (dugaan) dalam uji t adalah:

H_0 = motivasi (X) tidak pengaruh terhadap kinerja (y)

H_a = motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah nilai $\alpha = 0,05$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial (t)

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig $> 0,05$.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig $< 0,05$

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

$$t_{tabel} = (\alpha ; 2 ; n-k-1)$$

Dimana:

α : tingkat kepercayaan

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

$$\begin{aligned}
t_{\text{tabel}} &= (\alpha : 2 ; n-k-1) \\
&= (0,05 : 2 ; 50-1-1) \\
&= (0,025 ; 48)
\end{aligned}$$

t_{tabel} sama dengan angka 0,025 ; 48 kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka t_{tabel} sebesar 2,010. Variabel motivasi (X) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,956 > 2,010$), atau $\text{sig} < (0,000 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di Puskesmas Tengngalembang Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai.

b) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel motivasi (X) dengan kinerja (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = subjek atau nilai dalam dependen

a = harga Y, apabila X= 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang di dasarkan pada variabel independen.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 24, maka diperoleh sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat $a = 3,374$ dan $b = 0,845$

kemudian disusun persamaan:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 3,374 + 0,845X$$

- a) Nilai konstanta (a), yaitu 3,374 artinya apabila motivasi sama dengan nol, maka kinerja tenaga kesehatan puskesmas Tengngalembang adalah positif.
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X), yaitu 3,374. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif sehingga dengan motivasi yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan puskesmas Tengngalembang Kec. Sinjai barat Kab. Sinjai.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel:

Tabel 4.23 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638,355	1	638,355	120,036	,000 ^b
	Residual	255,265	48	5,318		
	Total	893,620	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel

- 1) Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).
- 2) Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka variabel bebas (independen) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji f berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Dari hasil output SPSS diatas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 120,036.

Kemudian nilai f_{tabel} dapat dicari dengan rumus:

$$f_{tabel} = (k ; n-k)$$

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah responden

$$\begin{aligned} f_{tabel} &= (k ; n-k) \\ &= (1 ; 50-1) \\ &= (1 ; 49) \end{aligned}$$

Maka dapat diketahui bahwa f_{tabel} sebesar 4,04 karena nilai f_{hitung} 120,036 lebih besar dari nilai f_{tabel} 4,04 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dari output SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam

uji F maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja di Puskesmas Tengangalembang Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai.

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya jumlah pengaruh variabel motivasi (x) dengan kinerja (y). Kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 24. Adapun hasil dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,845 ^a	,714	2,306	,714	120,036	1	48	,000	

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*Adjusted R Square*). Dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,714 (nilai 0,714 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu $0,845 \times 0,845 = 0,714$). Besarnya angka koefisien determinasi (R square) 0,714 sama dengan 71,4% mengandung makna motivasi berpengaruh

terhadap kinerja sebesar 71,4% , sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi yang belum diteliti.

F. Pembahasan

1. Motivasi (X)

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Jadi motivasi yaitu proses yang bersumber dari dalam dan luar diri seorang individu yang dapat menimbulkan sikap entusiasme di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja para tenaga medis di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai, untuk mengukur seberapa baik motivasi maka dapat dilihat dari beberapa indikator yang berdasar dari teori Herzberg (Sugiarto, 2014) yang menyatakan ada dua faktor motivasi yaitu:

a. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang.

Motivasi intrinsik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Prestasi yaitu pencapaian terhadap suatu hasil yang telah dikerjakan. Pencapaian prestasi dapat mendorong yang bersangkutan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan berikutnya dan dapat menjadi kekuatan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik hal ini berdasarkan jawaban dari responden menjawab setuju sebanyak 52% terkait pernyataan tentang prestasi.

- 2) Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam melaksanakan peningkatan sumber daya manusia organisasi. Pengakuan dari rekan kerja menjadi suatu motivasi bagi para tenaga medis hal ini berdasarkan jawaban dari responden yang menjawab setuju sebanyak 62% terkait pernyataan tentang pengakuan orang lain.
 - 3) Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri seorang pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya. Tanggungjawab juga menjadi motivasi hal ini berdasarkan jawaban dari kuosioner yang menjawab sebanyak 67% terkait pernyataan tentang tanggungjawab.
 - 4) Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaanyang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas yang cukup menarik dan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 66% yang menjawab setuju bahwa pekerjaan itu sendiri menjadi motivasi bagi para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.
- b. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Motivasi ekstrinsik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
- 1) Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan tempat kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, tenang dan didukung oleh beberapa perangkat yang memadai,

pegawai akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 58% yang menjawab setuju bahwa pekerjaan itu sendiri menjadi motivasi bagi para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

- 2) Hubungan kerja, agar dapat melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin baik, maka perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 61% yang menjawab setuju bahwa hubungan kerja menjadi motivasi bagi para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.
- 3) Gaji yaitu pembayaran untuk balas jasa yang berikan suatu instansi kepada seorang pegawai. Gaji menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai karena tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya untuk meningkatkan produktivitas, jika tidak melalui kompensasi dan gaji. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 64% yang menjawab setuju bahwa gaji menjadi motivasi bagi para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.
- 4) Status, yaitu posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial, status yang diberikan kepada anggota kelompok bersumber dari orang lain yang bukan berasal dari anggota kelompok tersebut. Status bagi pekerja sangat berpengaruh dalam memotivasinya dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya. Status seorang pekerja didapatkan dari pekerjaannya yaitu

ditunjukkan dari struktur jabatan dan lokasi kerja. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 52% yang menjawab setuju bahwa status menjadi motivasi bagi para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

2. Kinerja (Y)

kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Boediharjo (Puspitasari, 2014) yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk mencapai tujuan dengan peralatan yang tepat. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 58% yang menjawab setuju bahwa efektivitas dan efisiensi menjadi indikator untuk menilai kinerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.
- b. Orientasi tanggungjawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 62% yang menjawab setuju bahwa orientasi tanggungjawab menjadi indikator untuk menilai kinerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.
- c. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang di tentukan. Berdasarkan

jawaban responden sebanyak 64% yang menjawab setuju bahwa disiplin menjadi indikator untuk menilai kinerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

- d. Inisiatif yaitu kemampuan bertanya, memberikan kritik dan saran. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 65% yang menjawab setuju bahwa inisiatif menjadi indikator untuk menilai kinerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Senada dengan penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja oleh Rita Puspita (2014) dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang”, kesimpulan dari penelitian ini yaitu: berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil yang menunjukkan bernilai negatif dan hasil uji signifikan terlihat dari *p value* yaitu sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05.

Dalam penelitian ini pengaruh yang diberikan variabel X tersebut bersifat positif dan signifikan artinya semakain tinggi variabel motivasi tersebut maka mengakibatkan semakin meningkat pula variabel kinerja yang dihasilkan. Hasil

penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan mengenai bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil kuesioner variabel motivasi terdapat perbedaan pendapat antara tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan Honorer namun untuk motivasi intrinsik tenaga kesehatan menjawab setuju sebanyak 39 orang untuk beberapa pernyataan berkaitan dengan indikator motivasi intrinsik dan yang menjawab kurang setuju sebanyak meskipun ada beberapa yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang untuk beberapa pernyataan yang berkaitan indikator motivasi intrinsik, hal ini karena motivasi intrinsik tidak mempertimbangkan status tenaga kesehatan karena motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang. Untuk motivasi ekstrinsik tenaga kesehatan yang menjawab kurang setuju mengenai pernyataan tentang gaji sebanyak 13 orang oleh pegawai honorer namun ada juga honorer yang menjawab setuju dan untuk pegawai PNS semua menjawab setuju. Dan untuk indikator kondisi kerja dan status semua tenaga kesehatan honorer dan PNS semua menjawab setuju tapi untuk indikator hubungan kerja ada tenaga kesehatan honorer yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dan untuk tenaga kesehatan PNS semua menjawab setuju.

Berdasarkan tabel uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 24 maka diperoleh Sig F $0,000 < 0,05$ (5%) dengan $F_{tabel} 4,04 (F_{hitung} > F_{tabel}) = 120,036 > 4,04$ maka model regresi dapat dipergunakan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Puskesmas Tengangalembang Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai.

Berdasarkan tabel uji T yang diperoleh dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 24 maka diperoleh variabel motivasi (X) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,956 > 2,010$), atau $sig < (0,000 < 0,05)$, berarti variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di Puskesmas Tenggelembang Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai” maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi di Pusat kesehatan masyarakat Tengngalembang kecamatan Sinjai Barat kabupaten Sinjai mendapatkan nilai rata-rata 81% . Hasil dari rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi masuk dalam kategori “baik” artinya berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan yang artinya para tenaga kesehatan telah menjalankan tugas dengan baik. Sehingga semakin baik motivasi yang diberikan maka akan membuat kinerja para tenaga kesehatan meningkat pula pada Pusat kesehatan masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dengan indikator motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.
2. Kinerja tenaga kesehatan di Pusat kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai mendapatkan nilai rata-rata 85%. Hasil dari rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja masuk dalam kategori “baik” artinya berpengaruh di Pusat kesehatan masyarakat Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Dengan hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tenaga kesehatan di pusat kesehatan

masyarakat Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai sudah berjalan dengan baik, dengan indikator efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggungjawab, disiplin dan inisiatif.

3. Berdasarkan tabel uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 24 maka diperoleh Sig F $0,000 < 0,05$ (5%) dengan $F_{tabel} 4,04 (F_{hitung} > F_{tabel}) = 120,036 > 4,04$ maka model regresi dapat dipergunakan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Puskesmas Tengngalembang Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai.

Berdasarkan tabel uji T yang diperoleh dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 24 maka diperoleh variabel motivasi (X) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,956 > 2,010$), atau $sig < (0,000 < 0,05)$, berarti variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di Puskesmas Tengngalembang Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan berkaitan dengan motivasi dan kinerja perlu dilakukan penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dalam hal ini peninjauan akan peningkatkan motivasi yang diberikan secara adil diharapkan dapat menjadi pendorong bagi tenaga kesehatan agar bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus M, Haerul, 2013. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di RSUD Sinjai. *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
- Amir; *dkk.* 2009. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya. IPB PRESS: Bogor.
- Dwiyanto, Agus, 2012. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Furqon, Achmad, 2016. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://surajelata.com>
- Keban, Yeremis T, 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik; Konsep, Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Mahmudi, 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: CV. PIONIR JAYA.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pristian, Ridha Canggih, 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Skripsi*. Semarang: Universitas Semarang.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

- Puspitasari, Rita, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- R. Terry, George, 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan & Sunarto, 2015. Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Siagian P, Sondang, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, Linjan Pollak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sugiarto, Try, 2014. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum dan Keuangan DiRumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu. *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&Q*. Bandung: Alfabeta.
- , 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Udekusuma, 2007. *Performance Manajemen*. University of Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, 2002. *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

L

A

M

P

I

R

A

N

Kuesioner Penelitian

Bersama ini, saya Ayu Miranda mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang pada bulan Agustus – September 2018 akan melakukan penelitian di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden:

Nama :
Umur :
Lama bekerja :
Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda () pada salah satu jawaban yang paling dianggap benar.

Berilah tanda () pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan hanya memilih 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian:

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang setuju (KS)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)

Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan agar menjadi tenaga kesehatan berprestasi.					
2.	Mendapat dorongan dari rekan kerja agar lebih bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
3.	Memberikan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan mudah.					
4.	Selalu bekerja penuh perhitungan.					
5.	Pembagian kerja yang jelas dari pimpinan.					
6.	Melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja.					
7.	Mendapat fasilitas penunjang sesuai dengan jabatan.					
8.	Mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan rekan kerja.					
9.	Hubungan kerja yang kurang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan.					
10.	Puskesmas memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus.					
11.	Gaji dapat menjadi motivasi dalam bekerja.					
12.	Pukesmas memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengembangkan potensi sehingga lebih maju.					

Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Efisiensi dalam bekerja sehingga pekerjaan selesai dengan baik.					
2.	Mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan Puskesmas.					
3.	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.					
4.	Mengerjakan tugas merupakan prioritas utama.					
5.	Mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas.					
6.	Tidak pernah meninggalkan Puskesmas tanpa izin dari atasan.					
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8.	Tidak menunda-nunda pekerjaan.					
9.	Masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.					
10.	Bekerja sesuai instruksi atasan.					
11.	Berinisiatif membantu teman rekan kerja apabila sedang memerlukan bantuan.					
12.	Mencurahkan kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.					

Hasil Kuesioner

Jawaban Responde terhadap kuesioner variabel motivasi

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5
2	4	5	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
6	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
12	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
17	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
19	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4
20	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
25	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4
26	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
28	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
29	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
30	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
31	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4

32	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
33	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5
35	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
38	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
39	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
45	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5
46	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4
47	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4

Jawaban Responden terhadap Kuesioner Variabel Kinerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
7	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
12	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5
18	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4

19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
21	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
29	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
31	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
34	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5
35	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
39	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
41	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4
42	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
45	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4
46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
50	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5

Daftar nama tenaga kesehatan Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang
Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai

No.	Nama	Jenis kelamin	Status
1.	Nur Baeti.S. ST	P	PNS
2.	Marwiayah.S.ST	P	PNS
3.	Irawati. S.Kep	P	PNS
4.	Hartati. S.Kep	P	PNS
5.	Hasmiati. S.ST	P	PNS
6.	Risdianto. AMK	L	PNS
7.	Nur Annisa. Amd.Keb	P	PNS
8.	Fitriani Adwi. Amd.Keb	P	PNS
9.	Husnita. Amd.Keb	P	PNS
10.	Kurniati. Amd.Keb	P	PNS
11.	Fatmawati. AMKG	P	PNS
12.	Karisma. Amkg	P	PNS
13.	Riski. Amd. AK	P	Honorer
14.	Nur Fahmi. Amd.Keb	P	Honorer
15.	Dahlia Amil. S.Farm	P	Honorer
16.	Nurul Fajri. Amd.Kep	L	Honorer

17.	Nur Hikma. Amd.Kep	P	Honorer
18.	Rice Mandoa.S.Kep.Ns	P	Honorer
19.	Resmita. Amd.KI	P	Honorer
20.	Irmayani.Amd.Gz	P	Honorer
21.	Rinita Zuraida. Amd.Gz	P	Honorer
22.	A Herawati. Amd.Kep	P	Honorer
23.	Selvi Ayuningsih.Amd.Kep	P	Honorer
24.	Srywahda.Amd.Keb	P	Honorer
25.	Sufriadi, B.Amd.Kep	L	Honorer
26.	Surianingsih.Amd.Kep	P	Honorer
27.	Haswaniar.Amd.Keb	P	Honorer
28.	Herlina.Amd.Keb	P	Honorer
29.	Ahyuni.S.Kep.Ns	P	Honorer
30.	Susanti. S.Kep.Ns	P	Honorer
31.	Hasnaeni. S.Kep.Ns	P	Honorer
32.	Masna.Amd.Keb	P	Honorer
33.	Amriani A Sagga.S.Kep	P	Honorer
34.	Fitriani.S.Kep	P	Honorer
35.	Julming.Amd.Kep	P	Honorer
36.	Ramadan.S.Kep	L	Honorer
37.	Nur Dawiyah.Amd.Kep	P	Honorer
38.	Musdalifah.SKM	P	Honorer

39.	Hendriani.Amd.Keb	P	Honorer
40.	Mariani.AMKL	P	Honorer
41.	Sitti Najemawati.Amd.Kep	P	Honorer
42.	Nurliah.Amd.Keb	P	Honorer
43.	Harpidah.Amd.Keb	P	Honorer
44.	Hasriana.S.Tr.Keb	P	Honorer
45.	Martawati.Amd.AK	P	Honorer
46.	Sutarni. Amd.AK	P	Honorer
47.	Saidah.Amd.Keb	P	Honorer
48.	Salmah. Amd.Keb	P	Honorer
49.	Satriani. Amd.Kep	P	Honorer
50.	Erni.S.Kep	P	Honorer

RELIABILITAS MOTIVASI (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	46,04	12,692	,568	,791
M2	46,42	12,289	,539	,792
M3	46,40	11,714	,719	,775
M4	46,50	13,276	,270	,819
M5	46,06	12,670	,576	,790
M6	46,38	12,975	,556	,794
M7	46,10	13,031	,475	,799
M8	46,26	13,053	,483	,798
M9	46,58	12,167	,495	,797
M10	46,76	13,166	,252	,824
M11	46,18	14,069	,232	,819
M12	46,04	12,611	,593	,789

RELIABILITAS KINERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	47,20	12,531	,596	,842
K2	47,36	13,011	,495	,849
K3	47,74	12,645	,372	,863
K4	47,18	12,722	,538	,846
K5	47,42	12,126	,582	,843
K6	47,52	12,459	,678	,838
K7	47,22	12,420	,632	,840
K8	47,28	13,512	,319	,860
K9	47,54	12,539	,678	,838
K10	47,36	12,725	,586	,843
K11	47,42	13,065	,458	,851
K12	47,24	12,594	,582	,843

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,734	4,394		,850	,400
	X	,952	,087	,845	10,956	,000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638,355	1	638,355	120,036	,000 ^b
	Residual	255,265	48	5,318		
	Total	893,620	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square Change	F Change	df1		df2
1	,845 ^a	,714	2,306	,714	120,036	1	48	,000

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

RIWAYAT HIDUP



AYU MIRANDA, lahir pada tanggal 28 Agustus 1996 di Sinjai, Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai Sulawesi Selatan. Merupakan anak kedua dari tiga bersaudara buah cinta dari pasangan Muhsin Uddin dan Bau Rosfi. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 136 Hulo mulai tahun 2003 dan tamat tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Sinjai Barat dan selesai tahun 2011 kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Sinjai Barat dan selesai tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Penulis menyelesaikan kuliah S1 pada tahun 2019 dan berhasil mempertanggung jawabkan hasil karya ilmiah di depan penguji yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai “ dan mendapatkan gelar S.Sos.