

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sario Kota Manado

Frinenda C. Tumbel^{1*}, Ardiansa A.T Tucunan¹, Ribka E. Wowor¹

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Email : frinendatmb@gmail.com *

ABSTRACT

Performance is the achievement obtained by employees after completing their tasks in accordance with what has been determined. Good performance can be achieved by providing effective motivation, if a person's work motivation increases, then a person's performance will also increase. Work motivation can be a strength for individuals so that it can generate great enthusiasm in carrying out work to achieve the desired goals. The purpose of this study is to analyze the relationship between work motivation and employee performance at the Sario Community Health Center, Manado City. This type of research is quantitative research using an analytical survey method with a cross-sectional study research design carried out at the Sario Community Health Center with a total sample of 36 employees. Univariate analysis used the Spearman Rank Test using the SPSS application. The results of the study obtained a p value of 0.001 which means <0.05 which indicates a relationship between work motivation and employee performance at the Sario Community Health Center. The correlation coefficient number or r value = 0.674 means there is a strong level of relationship strength with a positive correlation direction between work motivation and employee performance at the Sario Community Health Center, Manado City.

Keywords: Work Motivation, Performance, Puskesmas

ABSTRAK

Kinerja ialah capaian yang diperoleh pegawai sesudah selesai menyelesaikan tugasnya selaras dengan yang sudah ditetapkan. Kinerja yang baik bisa didapatkan dengan pemberian motivasi yang efektif, jika motivasi kerja seseorang meningkat maka kinerja seseorang juga akan meningkat. Motivasi kerja bisa menjadi kekuatan bagi individu sehingga bisa menimbulkan semangat yang besar dalam melaksanakan pekerjaan guna menggapai tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sario Kota Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan desain penelitian *cross sectional study* yang dilaksanakan di Puskesmas Sario dengan total sampel sebanyak 36 pegawai. Analisis univariat menggunakan Uji *Spearman Rank* memakai aplikasi SPSS. Hasil penelitian diperoleh nilai *p* value 0,001 yang artinya $<0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Sario. Angka koefisien korelasi atau nilai $r = 0,674$ artinya ada tingkat kekuatan hubungan yang kuat dengan arah korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sario Kota Manado.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Puskesmas

1. PENDAHULUAN

Kinerja ialah capaian yang diperoleh pegawai sesudah selesai menyelesaikan tugasnya selaras dengan yang sudah ditetapkan (Silaen, 2021). Kinerja dilaksanakan menurut jangka waktu yang ditentukan guna menyelesaikan tugas utama serta fungsi yang sudah ditentukan dari syarat serta ketentuan yang berlaku sampai bisa mencapai tujuan perusahaan (Warella, 2018).

Kinerja yang baik bisa didapatkan dengan pemberian motivasi yang efektif. Motivasi berasal dari istilah motif yang merujuk pada dorongan individu guna melaksanakan tindakan atau perilaku tertentu (Silaen, 2021). Motivasi yang diberikan pada pegawai bisa berupa motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Motivasi intrinsik diperoleh dari minat individu, keinginan mengetahui sesuatu, serta

motivasi dari diri sendiri, berupa rasa pencapaian, minat pada pekerjaan itu sendiri serta merasa puas dengan hal yang dilaksanakan., sedangkan motivasi ekstrinsik dari pemberian insentif, gaji, promosi, pengakuan, serta perilaku yang dilaksanakan guna terhindar dari sanksi (Basalamah dan Risman, 2023). Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) mengemukakan dari jawaban narasumber kebanyakan narasumber yakni 64,4% mempunyai motivasi serta lingkungan kerja yang baik, hal itu bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Sorongon Kolibu dan Maramis (2020) mengemukakan pada pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung mengatakan ada 21 narasumber (50,0%) mempunyai motivasi kerja baik disertai kinerja baik, sementara 16 narasumber (38,1%) memperlihatkan motivasi kerja kurang baik serta kinerja yang kurang baik, temuan itu menandakan adanya keterkaitan antara motivasi kerja serta kinerja pegawai. Namun dalam hasil riset itu belum membahas mengenai motivasi yang muncul dari individu itu sendiri semacam rasa ingin berkembang, serta berkaitan dengan kepuasan kerja dan beban kerja. maka dari itu penulis ingin melihat apakah motivasi kerja yang mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung juga sama mempunyai pengaruh pada pegawai yang ada di Puskesmas Sario.

Puskesmas Sario ialah tempat pelayanan kesehatan di Kota Manado. Dari hasil observasi awal yang dilaksanakan, data pegawai yang ada di puskesmas Sario berjumlah 36 individu. Watung (2024), mengemukakan gambaran kinerja pegawai di Puskesmas Sario, ada 1 narasumber (2,7%) yang menjawab beban kerja yang banyak sehingga tidak setuju guna menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Bukan hanya itu, ada pegawai yang kurang setuju untuk selalu hadir tepat waktu, sebab berbagai alasan semacam jarak tempat tinggal serta kesibukan mengurus rumah tangga.

Dari survei awal di puskesmas Sario pekerja yang bertugas, datang tidak sesuai pada jam kerja seharusnya membuat pasien harus menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan. Dari penjelasan diatas serta belum ada studi terkait motivasi kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Sario, maka penulis ingin melaksanakan studi mengenai Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sario Kota Manado.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan desain survei analitik yang menerapkan teknik Cross Sectional Study (Studi Potong Lintang). Sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data hasil primer yang didapatkan langsung dilapangan dengan cara membagikan kuisioner kepada responden, sedangkan data hasil sekunder didapatkan dari instansi tempat riset, yakni jumlah SDM kesehatan yang ada di Puskesmas Sario.

Populasi pada studi ini yakni pegawai yang bekerja di Puskesmas Sario berjumlah 36 pegawai (Data Sekunder Puskesmas Sario tahun 2026). Jumlah sampel pada studi ini yakni 36 pegawai pegawai di Puskesmas Sario Kota Manado. Pengumpulan sampel pada narasumber dilaksanakan dengan teknik total *sampling*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 36 pegawai maka didapatkan hasil mengenai karakteristik demografi responden seperti: umur, jenis kelamin, status pegawai, pendidikan terakhir, jurusan, waktu kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
21-30 thn	9	25,0
31-40 thn	12	33,3
41-50 thn	9	25,0
>50 thn	6	16,7
Total	36	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	19,4
Perempuan	29	80,6
Total	36	100
Status Pegawai		
ASN	33	91,7
NON ASN	3	8,3
Total	36	100
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	2	5,6
D1/D2/D3	11	30,6
S1	23	63,9
Total	36	100
Jurusan		
Farmasi	2	5,6
Gizi	1	2,8
Kebidanan	4	11,1
Kedokteran	8	22,2
Keperawatan	12	33,3
Kesling	2	5,6
Kesmas	6	16,7
Lab	1	2,8
Total	36	100
Waktu Kerja		
1 bulan - 1 tahun	6	16,7
2 tahun - 10 tahun	15	41,7
11 tahun- 20 tahun	10	27,8
>20 tahun	5	13,9
Total	36	100

Merujuk pada tabel 1 dari responden yakni 36 pegawai di Puskesmas sario menunjukan umur terbanyak yang ada di Puskesmas Sario ialah 31 - 40 tahun yakni 12 responden (33,3%), serta umur yang paling sedikit ialah lebih dari 50 tahun, yakni 6 responden (16,7%), pada rentang usia 15-64 dikatakan sebagai rentang usia produktif dimana seseorang sudah bisa melaksanakan kegiatan yang bisa menghasilkan secara ekonomi (Arrohmah, 2022). Dari jenis kelamin yang mempunyai nilai terbanyak di puskesmas sario yakni perempuan, ada 29 individu (80%), namun yang terendah yakni laki-laki yakni 7 individu (19,4%). Dari status pegawai yang terbanyak yakni pegawai dengan status ASN ada 33 responden (91,7%) serta pegawai dengan status non ASN ada 3 individu (8,3%) Pendidikan terakhir pegawai di puskesmas sario yang terbanyak yakni sarjana dengan 23 individu (63,9%) serta yang terendah yakni SMA/SMK ada 2 individu atau (5,6%). Karakter responden tentang jurusan/bidang yang mempunyai nilai terbanyak yakni keperawatan ada 12 individu (33,3%) serta yang terendah yakni lab dan gizi ada 1 individu (2,8%). Dari waktu kerja atau masa kerja setiap responden yang terbanyak yakni pegawai dengan lama bekerja 11-20 tahun (27,8%) dan yang paling sedikit yakni lebih dari 20 tahun ada 5

individu (13,9%, Ivana, Rozi, dan Wahyudi (2022) menyatakan pada pernyataan semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya bisa memahami pekerjaan terdapat 17 responden menjawab setuju, hal ini memperlihatkan masa kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai.

3.2 Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Sario Kota Manado

Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Sario diukur serta dilihat dengan 20 pertanyaan pada kuisioner. Pertanyaan tersebut guna menilai motivasi kerja yang dirasakan oleh pekerja ketika melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 2. Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Sario Kota Manado

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Motivasi Baik	30	83,3
Motivasi Cukup Baik	6	16,7
Motivasi Kurang Baik	0	0
Total	36	100

Tabel 2 memperlihatkan responden dengan motivasi baik ada 30 individu atau 83,3%, responden dengan motivasi cukup baik ada 6 individu atau 16,7% serta tidak ada responden dengan motivasi kurang baik. Jawaban responden diperoleh dari pertanyaan tentang pemberian motivasi yang dirasakan oleh pegawai, baik motivasi intrinsik atau ekstrinsik. Motivasi dari seseorang terbagi dua yakni motivasi intrinsik yang muncul dari individu, atau motivasi ekstrinsik yang datang dari factor luar semacam gaji ataupun tunjangan (Duha, 2022). Sebagian besar responden sudah memperlihatkan motivasi baik dari jawaban responden terdapat 26 responden memilih setuju dengan pernyataan saya merasa diterima dan dihargai di lingkungan kerja serta 26 responden merasa tempat kerja yang aman dan nyaman, sehingga membuat pegawai termotivasi melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada motivasi kerja, sejalan dengan penelitian Amalia (2021) dimana menunjukkan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$) sehingga lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Namun terdapat beberapa hal yang tidak disetujui oleh responden yakni gaji yang didapatkan sudah layak yaitu sebesar 8 responden. Menurut responden gaji yang diterima belum layak atau sepadan dengan pekerjaan yang dilaksanakan, ada beberapa fasilitas di puskesmas masih kurang memadai untuk melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian Manao (2022) didapatkan hasil kompensasi atau gaji bisa mempunyai pengaruh signifikan pada motivasi kerja seseorang, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dimana jika gaji atau kompensasi yang didapatkan pegawai berkembang selaras dengan pekerjaan yang dilaksanakan, maka motivasi kerja pegawainya akan berkembang. Sambouw (2024) mengemukakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Bahu Kota Manado, insentif yang diterima bisa mempunyai pengaruh pada pekerjaan yang dilaksanakan.

3.3 Kinerja Pegawai Puskesmas Sario Kota Manado

Kinerja pegawai di Puskesmas Sario diukur serta dilihat dengan 20 pertanyaan pada kuisioner. Pertanyaan tersebut guna menilai kinerja yang diberikan pegawai ketika melaksanakan tugas serta tanggung jawab.

Tabel 3. Kinerja Pegawai Puskesmas Sario Kota Manado

Kinerja Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
Kinerja Baik	33	91,7
Kinerja Cukup Baik	3	8,3
Kinerja Kurang Baik	0	0
Total	36	100

Merujuk pada tabel 3, responden dengan kategori kinerja baik ada 33 responden (91,7%), diikuti oleh 3 responden (8,3%) dengan kinerja yang cukup baik, sementara tidak ada responden yang berada dalam kategori kinerja kurang baik. Kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan guna

mewujudkan tujuan strategis yang tentunya dilaksanakan oleh SDM yang berkualitas. Kinerja pegawai merujuk pada pencapaian individu yang bisa diukur selaras dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Nurfitrani, 2022). sebagian besar responden Puskesmas Sario Kota Manado mempunyai kinerja yang baik, berdasarkan jawaban dari 20 responden merasa sangat setuju pada pernyataan untuk memastikan layanan yang diberikan aman bagi pasien serta 17 responden menjawab sangat setuju pada pernyataan menerima masukan dari atasan atau rekan kerja. Hasil studi ini sejalan dengan Antika, Nataraningtyas, Lonikat, dan Dwiridotjahjono (2021) dimana ada 45 pegawai (66%) setuju sudah melaksanakan tugas berdasarkan prosedur kerja. Sejalan juga dengan penelitian Luas, Rumayar dan Maramis (2023) juga mengemukakan bahwa 74,6% responden mampu bekerja serta menyelesaikan tugas dengan baik, hal itu menunjukan pegawai mempunyai kinerja baik.

Namun terdapat 2 responden yang tidak setuju hadir tepat waktu dan jarang terlambat, ada juga 3 responden tidak setuju dengan pernyataan menyelesaikan tugas tepat waktu. Pegawai yang beberapa kali datang terlambat pada saat bekerja disebabkan jarak rumah yang jauh serta harus menyelesaikan beberapa kesibukan terlebih dahulu. Pegawai juga merasa kadang kali terlambat dalam menyelesaikan tugas, disebabkan tugas yang banyak membuat beberapa pegawai terlambat. Sejalan dengan Antika, Nataraningtyas, Lonikat, dan Dwiridotjahjono (2021) dimana ada 30 pegawai (44%) tidak setuju menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

3.4 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sario Kota Manado

Tabel 4. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sario Kota Manado

Variabel	Frekuensi	r	P value
Motivasi Kerja Kinerja	36	0,674	0,001

Merujuk pada tabel 4 memperlihatkan nilai p value 0,001 yang artinya $<0,05$ yang menunjukan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Sario. Angka koefisien korelasi atau nilai $r = 0,674$ artinya ada tingkat kekuatan hubungan yang kuat dengan arah korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Sario Kota Manado, dimana jika motivasi kerja yang didapatkan tinggi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Robbin dalam Muhtadin (2023) mengemukakan motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja individu. Motivasi bisa mempunyai peran krusial pada kinerja pegawai, hal ini sebab motivasi bisa mengakibatkan, menyalurkan serta mendorong perilaku individu, agar ingin bekerja giat serta antusias agar bisa mendapatkan hasil yang memuaskan.

Hasil studi ini sejalan dengan riset Melissa, Tucunan dan Mandagi (2020) mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, dimana nilai p value 0,010 yang artinya ada keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, riset itu memperlihatkan pemberian motivasi kepada perawat bisa menghasilkan kinerja yang baik dan efektif. Sejalan juga dengan penelitian Basyid (2024) mendapatkan nilai signifikan sebesar 0,001 $<0,05$ yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja. Motivasi kerja yang diterima bisa mempengaruhi kinerja, semacam pemberian kompensasi yang selaras, kenaikan gaji serta pemberian bonus atas hasil kerja baik yang diberikan, hal-hal itu bisa memberikan pengaruh besar pada motivasi pegawai (Suswati, 2022).

4. KESIMPULAN

Sebagian besar pegawai di Puskesmas Sario mempunyai motivasi kerja baik yaitu sebesar 30 responden, serta sebagian besar pegawai di Puskesmas Sario mempunyai kinerja baik yaitu terdapat 33 responden. Serta adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sario dengan koefisien korelasi 0,674 dengan kekuatan hubungan kuat dan arah hubungan positif, dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang diberikan oleh pegawai.

5. SARAN

Adapun saran dari penelitian ini yakni:

- a. Bagi puskesmas sario, untuk setiap pegawai yang ada agar terus mempertahankan kinerja yang baik dengan terus memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, serta disiplin dalam kedatangan jam bekerja serta penyelesaian tugas tepat waktu. Sebagai Lembaga layanan public agar bisa mempertahankan serta mengembangkan kualitas pelayanan terutama pada setiap pegawai, agar pegawai yang ada lebih termotivasi terus memberikan kinerja yang baik.
- b. Bagi penelitian selanjutnya bisa melihat keterbatasan studi ini, dengan melihat variabel lain yang mempengaruhi kinerja, serta lebih memperhatikan jawaban yang diberikan responden supaya tidak menjawab dengan asal-asal pada kuesioner yang diberikan serta penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode kualitatif agar bisa menggali secara dalam mengenai kinerja pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 1(1): 1-11
- Antika, N, Nataraningtyas, M, Lonikat, E, Dwiridotjahjono, J (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 12(2): 99-108
- Arrohmah, L. (2022). Informasi Ketenagakerjaan Kabupaten Tanah Datar. Batusangkar, Badan Pusat Statistik Kabupaten Tanah Datar.
- Basalamah, I & Risman. (2023). Motivasi Intrinsik Ekstrinsik dalam Meningkatkan Kinerja serta Kepuasan Kerja, Padang, Penerbit Takaza Innovatix Labs.
- Basyid, A (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*. 7(1): 39-43
- Duha, T. (2020). Motivasi untuk Kinerja. Yogyakarta, Penerbit Deepublish.
- Ivana, M, Rozi, A, Wahyudi (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kemakmuram Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*. 2(2): 199-208
- Luas, E, Rumayar, A, Maramis, F (2023). Gambaran Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Puskesmas Tuminting Kota Manado. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 7(1): 1510-1514
- Manao, A (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 5(1): 1-9
- Melissa, W, Tucunan, A, Mandagi, C (2020). Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon. *Jurnal Kesmas*. 9(1): 35-44
- Muhtadin, I (2023). Kepemimpinan & Motivasi Kerja terhadap Kineja Pegawai. Pasaman Barat, Azka Pustaka.
- Nurfitriani (2022). Manajemen Kinerja Pegawai. Makassar, Cendekia Publisher. Silaen, N (2021). Kinerja Pegawai. Bandung, Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sambouw (2023). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas Bahu Kota Manado. *Skripsi*, hh 42-43
- Sorongan, M, Kolibu, F, Maramis, F (2020). Hubungan Antara Motivasi Dan Komunikasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Paceda Kota Bitung. *Kesmas*. 9(1): 16-22.
- Suswati, E (2022) Motivasi Kerja. Malang, Media Nusa Creative.
- Wahyuni, R, Gani, A, Syahnur, M (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4', *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 6(3): 144.

Warella (2018) Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Medan, Yayasan Kita Menulis.
Watung (2024). Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas Sario Kota
Manado. Skripsi, hh. 23-34