

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA TENAGA PERAWAT DI PUSKESMAS PINOLOSAN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Viviany Kandari¹, Suciyaningsi Paputungan²

^{1,2}Universitas Pembangunan Indonesia

E-mail coressponding author:

viviany_kandari@unpi.ac.id

ABSTRAK

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasinya dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga perawat di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan metode cross sectional study. Populasi berjumlah 31 orang, Sampel sebanyak 31 dengan teknik total sampling. Pengumpulan dan pengolahan data menggunakan program computer SPSS versi 22 dengan menggunakan uji statistic Chi-Square Test memperoleh nilai $p\text{-value} = 0,000$ atau $\leq \alpha 0,05$, hal ini menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat. Simpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat Disarankan kepada pihak Puskesmas Pinolosian untuk lebih mencintai pekerjaan serta profesi yang dimiliki, meningkatkan hubungan sosial baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja demi meningkatkan pelayanan serta kinerja yang maksimal.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Perawat

ABSTRACT

One of the main factors that influence the performance of health worker is the motivation in working. Motivation is a factor that encourage someone to do the certain activity that lead to the achievement of a particular goal. The aim of this research is to know the relationship between motivation and performance of nurse in Puskesmas of Pinolosian South Bolaang Mongondow. This research is analytical descriptive research with cross sectional study method. The population amounted of 31 people, 31 samples with total sampling technique. The data collection and processing are using SPSS computer program of 22 version by using Chi-Square statistical test. Test gains value of $P\text{-value}=0,000$ or $\leq \alpha 0,05$, it show a significant relationship between work motivation and the performance of nurse. The conclusion of the research, there is a significant relationship between work motivation and the performance of nurse. The researcher suggests the Puskesmas of Pinolosian to love their job and profession, to improve social relationship both superior and colleague in order to increase the services and maximum performance as well.

Keywords: Work Motivation, Performace, Nurse

1. PENDAHULUAN

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan

kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat.

Motivasi kerja/karyawan terkait erat dengan ada tidaknya perhatian dan komitmen para pengambil kebijakan dalam organisasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, baik yang sifatnya materil maupun non materil. Dalam konteks pemikiran demikian, maka kepentingan organisasi haruslah searah dengan kepentingan karyawan agar nantinya menciptakan prestasi kerja yaitu produktivitas kerja yang maksimal (Robbins, 2005).

Puskesmas merupakan unit organisasi fungsional di bidang pelayanan kesehatan dasar, yang berfungsi sebagaipusat pembangunan kesehatan, pembina peran serta masyarakat dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu, yang sesuai dengan konsepnya bahwa Puskesmas bertanggung jawab atas wilayah kerja yang ditetapkan.

Kurangnya motivasi kerja perawat antara lain kurangnnya intensif yang diterima. Kurangnya intensif bukan hanya berupa gaji tetapi kurangnya penghargaan dari atasan terhadap kinerja perawat. Kinerja pelayanan pada puskesmas masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena masih seringnya pegawai puskesmas lambat dalam memberikan pelayanan dan peralatan juga belum memadai, kurangnya kesabaran perawat dalam menghadapi pasien. Hal ini juga menunjukan, bahwa di Puskesmas pada jam kerja ada sebagian petugas yang tidak berada diruangan kerjanya khususnya perawat. Sehubungan dengan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang : hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat di Puskesmas Pinolosian Bolang Mongondow Selatan.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat di Puskesmas Pinolosian Bolang Mangondow Selatan?

Tujuan penelitian

1. Tujuan umum

Diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat puskesmas di Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan.

2. Tujuan khusus

- a. Diketahui motivasi kerja perawat di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan.
- b. Diketahui kinerja tenaga perawat di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan.
- c. Diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mongondow Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study. Dimana pengambilan variabel dependent (terikat) dan independent (bebas) dilakukan secara bersamaan (Notoadmodjo 2012).

Lokasi Dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi penelitian : Penelitian ini telah dilaksanakan di Puskesmas Pinolosian Bolaang-Mongondow Selatan.
- b. Waktu penelitian : Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan April - Mei tahun 2017

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di Puskesmas Pinolosian dengan jumlah 31 responden.
2. Sampel
Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan total populasi yaitu berjumlah 31 sampel.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden mengenai informasi yang berhubungan dengan variabel penelitian.

- a. Motivasi perawat : terdiri dari 20 pertanyaan , dengan pilihan jawaban “sering” diberi nilai 2, dan “tidak pernah” diberi nilai 1.
- b. Kinerja perawat : terdiri dari 19 pertanyaan, dengan pilihan jawaban “baik ” diberi nilai 2, dan “buruk” diberi nilai 1.

Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

1. Data primer meliputi, data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner.
2. Data sekunder meliputi, data yang didapat di Puskesmas Pinolosian Bolaang-Mongondow Selatan.
3. Data dari responden yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan komputer dengan program SPSS.

Analisa data

Analisa data yang digunakan yaitu :

1. Analisa univariat, penyajian dalam bentuk distribusi frekuensi dilakukan untuk melihat gambaran distribusi responden berdasarkan motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat
2. Analisa Bivariat, menggunakan uji chi square. Untuk melihat apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat. Jika hasil penelitian nilai $p > \alpha (0,05)$ maka tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat. Jika hasil penelitian nilai $p < \alpha (0,05)$ maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat.

3. HASIL

1. Karakteristik responden
 - a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Umur di Wilayah Kerja Puskesmas Pinolosian, 2017

Karakteristik Umur Responden	N	%
1. 21 - 25 Tahun	6	19.4
2. 26 - 30 Tahun	7	22.6
3. 31 - 35 Tahun	9	29.0
4. 36 - 40 Tahun	5	16.1
5. > 40 Tahun	4	12.9
Jumlah	31	100.0

Berdasarkan tabel 5.2 dari 31 responden, umur responden yang terbanyak terdapat pada kelompok umur 31 – 35 Tahun yaitu 9 responden (29.0%).

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan Terakhir di Wilayah Kerja Puskesmas Pinolosian, 2017

Karakteristik Pendidikan Responden	N	%
1. S1	11	35.5
2. D3	19	61.3
3. Ners	1	3.2
Jumlah	31	100.0

Berdasarkan tabel 5.3 distribusi Pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu D3 dengan 19 responden (61.3%) dan yang berpendidikan S1 sebanyak 11 responden (35.5%) dan Ners sebanyak 1 responden (3.2%).

c. Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Status Pekerjaan Responden di Wilayah Kerja Puskesmas Pinolosian, 2017

Karakteristik Status Pekerjaan Responden	N	%
1. PNS	26	83.9
2. Honorer	5	16.1
Jumlah	31	100.0

Berdasarkan tabel 5.4 sebanyak 26 responden (83.9%) yang status pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 5 responden (16.1%) yang berstatus pekerjaan sebagai Honorer.

d. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Tabel 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Responden di Puskesmas Pinolosian 2017

Karakteristik Status Pekerjaan Responden	N	%
1. Perempuan	20	64.5
2. Laki-Laki	11	35.5
Jumlah	31	100.0

Berdasarkan table 5.5 sebanyak 20 responden (64.5%) yang berjenis kelamin Perempuan dan 11 responden (35.5%) yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Analisis Univariat

a. Kinerja Perawat

Tabel 5.
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Wilayah kerja Puskesmas Pinolosian, 2017

Kinerja Perawat	N	%
1. Baik	12	38.7
2. Kurang Baik	19	61.3
Jumlah	31	100.0

Berdasarkan tabel 5.7 sebanyak 31 responden kinerja perawat yang berada pada kategori Baik sebanyak 12 responden (38.7%) dan yang berada pada kategori Kurang baik sebanyak 19 responden (61.3%).

b. Motivasi Kerja

Tabel 5.8.
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Responden di Wilayah Kerja Puskesmas Pinolosian, 2017

Motivasi Kerja Responden	N	%
1. Baik	13	41.9
2. Kurang Baik	18	58.1
Jumlah	31	100.0

Berdasarkan tabel 5.8 sebanyak 31 responden Motivasi Kerja yang berada pada kategori Baik sebanyak 13 responden (41.9%) dan yang berada pada kategori Kurang baik sebanyak 18 responden (58.1%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Hubungan Motivasi kerja Dengan Kinerja tenaga perawat

Tabel 5.9
Motivasi kerja dengan Kinerja tenaga perawat di
Wilayah Kerja Puskesmas Pinolosian

		Motivasi Kerja		Total	Nilai P	OR
		Kurang	Baik			
Kinerja Perawat	Kurang	16	3	19	0.000	26.667
		51.6%	9.7%	61.3%		
	Baik	2	10	12		
		6.5%	32.3%	38.7%		
Total		18	13	31		
		58.1%	41.9%	100.0		

Berdasarkan tabel 5.9 sebanyak 19 responden (61.3%) yang memiliki kinerja berada pada kategori kurang, terdapat 16 responden (51.6%) yang mempunyai motivasi kerja yang kurang, dan 3 responden (9.7%) memiliki motivasi kerja yang baik. Dan sebanyak 12 responden (38.7%) yang memiliki kinerja berada pada kategori baik, terdapat 10 responden (32.3%) yang mempunyai motivasi kerja yang baik, dan sebanyak 2 responden (6.5%) yang mempunyai motivasi kurang. Dengan keseluruhan jumlah motivasi kerja yang kurang sebanyak 18 responden (58.1%) dan yang baik 13 responden (41.9%). Hasil uji statistik *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai P-value = 0,000 atau $\alpha < 0,05$. Artinya ada kemagnaan antara kinerja perawat dengan motivasi kerja di wilayah kerja Puskesmas Pinolosian Jadi H_0 di tolak dan H_1 diterima

2. PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga pada mekanisme pekerjaan yang diberikan, beban ganda yang diberikan kepada pegawai. Hal lain adalah karena kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai, dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Pinolosian Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan diperoleh hasil bahwa kinerja tenaga kesehatan masih sebagian besar berada pada kategori kurang baik. Untuk hasil karakteristik responden 5 jenis data yang diambil yaitu umur, pendidikan terakhir, pekerjaan, jenis kelamin dan lama kerja. Dari hasil penelitian ditinjau dari

kelompok umur responden tertinggi pada umur 31 – 35 tahun sebesar 9 (29.0%), untuk pendidikan terakhir DIII sebanyak 19 responden (61.3%), status pekerjaan terbanyak PNS sebanyak 26 responden (83.9%) dan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebesar 20 (64.5%) serta lama kerja yang terbanyak adalah > 10 tahun sebanyak 26 responden (83.9%).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang kurang motivasinya lebih banyak berada pada kinerja yang kurang baik sebanyak 16 responden (51.6%). Hal ini disebabkan oleh motivasi yang kurang dimana pegawai di Puskesmas Pinolosian Bolaang mangondow Selatan yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya, tidak adanya insentif yang diberikan. Oleh karenanya, walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, tetapi apabila tidak ditunjang oleh motivasi yang kuat maka kinerja tidak optimal.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Chi Square Test melalui perhitungan statistik diperoleh nilai p-value 0.000 atau $\alpha < 0,05$ yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mangondow Selatan. Dari 31 responden diperoleh distribusi motivasi kerja berada pada kategorikan yang kurang baik yaitu sebanyak 18 responden (58.1%) yang berada di Puskesmas Pinolosian Bolaang Mangondow Selatan. Selain itu hubungan yang kurang terjalin antar perawat maupun dengan atasan yang kurang harmonis sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat selalu dikerjakan dengan kerjasama yang baik dan kurangnya saling mendukung satu sama lain. Sebagian responden menyatakan bahwa insentif yang diterima masih kurang. Hal ini disebabkan karna pembagian insentif belum terbilang adil menurut pangkat dan jabatan. Kurangnya insentif yang diterima para perawat ini selalu jadi bahan perbincangan dan bukan tidak mungkin salah satu faktor kurangnya motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Karam (2013) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis *Chi-Square X 2* hitung > *X2* tabel (4,859 > 3,841) dan nilai $p = 0,026$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga perawat.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza (2012) dengan pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai *t* hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di wilayah kerja Puskesmas Pinolosian Bolang Mangondow Selatan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang kurang baik.
2. Sebagian besar responden memiliki kinerja yang kurang baik.

3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di wilayah kerja Puskesmas Pinolosian dengan nilai signifikan 0,000 atau $\alpha < 0,05$.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Adiono, 2005. Skripsi, "Analisis Kepemimpinan Yang Mendorong Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Se-Kota Palu"
- Anonym, 2004. Bahan Materi Latihan Prajabatan Pegawai Negri Sipil. Jakarta
- Candosa, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset. Yogyakarta
- DEPKES RI, 2007. Mutu Pelayanan Kesehatan Puskesmas Departemen Kesehatan Republik Indonesia , Jakarta
- Handoko,T. Hani, 2010. Pengantar Manajemen, Yogyakarta BFFI
- Heidjrahman R (2003). Organisasi Dan Menejemen Dan Perilaku Struktur Dan Proses,. Penerbit Erlangga . Jakarta
- Imam, 2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian ,UII pres, Yogyakarta
- Kohar, 2006. Manajemen Tenaga Kerja, Aksara Baru. Jakarta
- Karam, Hamzah, 2013, Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Kota BauBau, Kendari, <http://karamhamzal.blogspot.com/2012/02/hubungan-motivasi-kerja-dandisiplin.html>, diunduh pada tanggal 04 Juni tahun 2017)
- Minardi, 2006. Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen. PT.Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Moenir, 2007. Sosiologi Organisasi. PT. Citra Aditya Bandung
- Natsir dan Joeharno, 2006. Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Puskesmas dan Faktor Yang Mempengaruhi, Skripsi diakses tanggal 9 Maret 2008
- Notoatmodjo, 2012. Metode Penelitian Kesehatan, edisi revisi, Rineke Cipta. Jakarta
- Robbins, 2005. Perilaku Organisasi , PT Prenhalinndo Jakarta
- Reza Aditya, Regina, 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa, Semarang. [http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi REGINA_ADITYA_REZA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi_REGINA_ADITYA_REZA.pdf). Diunduh pada tanggal 22 Juni 2017)
- Sedarmayanti, 2007. Pengembangan Kepribadian Pegawai, Penerbit Mandar Maju. Bandung

- Siagian P. Sondang, (2010). Teori dan Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineke Cipta.
- Soesilo W, 2006. Efisiensi Dan Efektifitas Kerja Dalam Organisasi, Gramedia Jakarta
- Sofyan S, (2006). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Universitas Gajah Mada .Yogyakarta
- Sudiman, 2006. Manajemen Kontemporer. Raja Wali pers, Jakarta
- Wahjosamidjo, 2004. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Jakarta
- World Health Organisasi (WHO) 2006, Pelatihan Ketrampilan Manajerial Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK). Jakarta.
- Wursanto, 2005. Manajemen Kepegawaian 1 ,Yogyakarta :Konisius