

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sinjai Barat Kabupaten Sinjai

Andi Armayudi Syam^{1*}, Andi Ahmad Malikul Afdal²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Handayani Makassar, Indonesia

Abstract

The study's goal was to determine how motivation affected the performance of healthcare professionals at the Tengngalembang Community Health Centre in the West Sinjai Subdistrict of the Sinjai District. In terms of the research methodology, a quantitative approach was utilised, along with a descriptive research design and methods for gathering data through questionnaires and observation. In addition to pulling the sample using saturation sampling approach, there were 35 nurses and midwives in the health centre of Tengngalembang Community West Sinjai Subdistrict of Sinjai district who were all included in this study. The findings demonstrate that motivation is the end result of a variety of internal and external processes that lead to the development of passion and perseverance in carrying out particular tasks. The results of the study show the influence of motivation on the performance of health workers in the health centre of Tengngalembang community in Sinjai subdistrict west of Sinjai district. The motivation variable can have a positive influence on the performance of health workers in the Tengngalembang community health centre in Sinjai subdistrict.

Keywords: *influence, motivation, performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Dalam hal metodologi penelitian digunakan pendekatan kuantitatif, disertai dengan desain penelitian deskriptif dan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Selain penarikan sampel dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh, terdapat 35 orang perawat dan bidan di wilayah kerja Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang semuanya diikutsertakan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa motivasi adalah hasil akhir dari berbagai proses internal dan eksternal yang mengarah pada pengembangan semangat dan ketekunan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Kabupaten Sinjai Barat. Variabel motivasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai.

Kata kunci: kinerja, motivasi, pengaruh

* andiarmayudi@handayani.ac.id

PENDAHULUAN

Seorang individu yang beroperasi dalam pengaturan organisasi, biasanya disebut sebagai karyawan atau anggota staf, umumnya dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). Departemen sumber daya manusia berfungsi sebagai tenaga kerja dalam suatu organisasi, menjadikannya aset penting karena bertanggung jawab atas manajemen dan operasi organisasi. Profesional perawatan kesehatan adalah komponen vital dari sumber daya manusia organisasi, mendedikasikan upaya mereka untuk industri perawatan kesehatan. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten berkorelasi positif dengan terciptanya kinerja yang berkualitas. Atribut tripartit sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yaitu kapasitas kerja, motivasi, dan kinerja, terkait erat dengan pelaksanaan tugas sehari-hari karyawan (Nainggolan et al., 2022). 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 sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan.

Perawat memainkan peran penting dalam memberikan layanan kesehatan dan dianggap sebagai penentu signifikan kualitas dan reputasi fasilitas kesehatan seperti rumah sakit dan pusat kesehatan primer (Puskesmas). Namun, terlepas dari signifikansinya, terdapat bukti kinerja yang kurang optimal di antara perawat di beberapa Puskesmas. Pelayanan keperawatan yang dilakukan kepada pasien di Puskesmas melalui diharapkan menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Kinerja perawat dan bidan akan berhasil bila memiliki tanggungjawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kebidanan serta kemampuan memimpin orang lain disamping pengetahuan dan keterampilan (Linda, Zulfendri, & Juanita, 2021). Kualitas pelayanan profesional suatu Puskesmas dapat dilihat dari penampilan kinerja Puskesmas tersebut.

Fenomena umum yang diamati di Puskesmas adalah kurangnya perawatan yang berpusat pada pasien yang

ditunjukkan oleh beberapa perawat, dengan beberapa menunjukkan perilaku tidak profesional. Selain itu, perilaku kerja perawat yang berangkat dari tugasnya sebelum waktunya, mengosongkan tempat kerja mereka selama jam yang dijadwalkan, dan menunjukkan kurangnya kolaborasi antar rekan kerja dapat secara signifikan mengurangi kinerja mereka secara keseluruhan. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja perawat, salah satunya adalah motivasi (Efhendy, Mantikei, & Syamsudin, 2021; Triananda, Hendriani, & Machasin, 2021).

Kinerja perawat Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai belum mencapai tujuan organisasi dengan baik terbukti dengan adanya perawat yang datang terlambat dan bersantai-santai dijam kerja dengan bermain handphone, hal ini di perkuat dengan adanya kejadian perawat yang salah memberikan obat kepada pasien. Berdasarkan keterangan dari anak pasien, pada saat diberi obat ternyata salah diberi obat karena yang dibutuhkan adalah obat tetes mata tapi obat yang diberikan adalah obat tetes telinga sehingga kondisi pasien semakin parah dan matanya bengkak. Kepala Dinas Kesehatan angkat bicara dan mengaku akan segera menindaklanjuti

terkait masalah perawat yang salah memberikan obat kepada pasien dan perawat yang bermain ponsel saat ada pasien (SuaraJelata.com/04/03/2018).

Puskesmas Tengngalembang di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai terpantau memiliki masalah kinerja sesuai dengan indikator kinerja yang digariskan oleh Bukman & Lian (2017); Shaleh & Firman (2018). Secara khusus, telah dicatat bahwa perawat di pusat kesehatan ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan disiplin terhadap kinerja mereka, sebagaimana dibuktikan oleh perawat yang tiba di tempat kerja dan terlibat dalam kegiatan santai di perangkat seluler mereka selama jam kerja. Kondisi perawat di Puskesmas Tengngalembang harus lebih di perhatikan, tujuannya untuk menghindari kebiasaan perawat yang datang terlambat yang berdampak pada kurangnya kedisiplinan yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan perawat yang sering datang terlambat akan mengurangi waktu jam kerjanya dan akan membuat pasien menunggung untuk diberikan pelayanan kesehatan. Perawat tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari Puskesmas tapi menunjukkan sikap yang kurang baik dan kontribusi yang berikan ke Puskemas kurang.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah konstruksi multifaset yang muncul dari berbagai faktor internal dan eksternal, yang pada akhirnya menghasilkan pola pikir yang ditandai dengan keinginan dan keuletan untuk mengejar upaya tertentu. Motivasi adalah faktor penting dalam menentukan tingkat upaya individu untuk mencapai tujuan produksi unit kerja mereka dan organisasi tempat mereka berafiliasi. Orang yang termotivasi dicirikan oleh upaya substansial mereka untuk mencapai tujuan ini, sementara individu yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan upaya minimal dalam pekerjaan mereka (Deci & Ryan, 2014; Ernawati, Setiawati, & Kurniawan, 2015; Kamijan, 2021).

Menurut teori Herzberg menyebutkan ada dua faktor motivasi, yaitu: 1. Faktor motivasional (intrinsik) menurut teori Herzberg adalah hal-hal yang bersumber dari dalam diri seseorang tanpa ada paksaan dari orang lain. Faktor motivasional memiliki beberapa indikator yaitu: a. Prestasi; b. Pengakuan orang lain; c. Tanggungjawab; d. Pengakuan orang lain. 2. Faktor *higine* (ekstrinsik) menurut teori Herzberg adalah hal-hal yang bersumber dari luar diri seseorang

misalnya organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya (P. Siagian, 2015).

Tujuan motivasi di tempat kerja adalah untuk meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja, meningkatkan hasil kerja, mendorong disiplin dan meminimalkan ketidakhadiran, menumbuhkan lingkungan dan hubungan kerja yang positif, merangsang kreativitas dan keterlibatan, meningkatkan kesejahteraan, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. dan mengoptimalkan efisiensi pemanfaatan alat. Komponen yang diperlukan untuk tugas tertentu termasuk alat dan bahan baku (Suriyana, 2020; Yuniawati, Karyono, Sutrisno, Khamaludin, & Rijal, 2023).

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang diartikan sebagai pertunjukan, prestasi dan unjuk rasa. Menurut Pollit dan Boukaert (Keban, 2014) mengatakan bahwa Konsep pengembangan kinerja insentif memerlukan ruang lingkup pengukuran kinerja yang lebih luas, yang mencakup bidang kerja tambahan. Pendekatan ini juga melibatkan keterlibatan fungsi manajemen yang lebih besar dalam proses pengukuran kinerja. Di sisi lain, pengembangan eksternal melibatkan

pertimbangan pihak eksternal yang lebih luas dalam proses pengukuran kinerja.

Dalam literatur sumber daya manusia menurut Bernardin & Russel (Keban, 2014) Istilah "kinerja" mengacu pada hasil akhir yang dicapai setelah menyelesaikan tugas atau usaha yang diberikan dalam kerangka waktu tertentu. Konsep kinerja terbatas pada hasil terukur yang dicapai oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu, dan tidak mencakup atribut individu karyawan yang sedang dievaluasi. Menurut pandangan Cummings dan Schwab (Arraniri et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas dan untuk mencapai kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program.

Untuk meningkatkan mutu kinerja dan pelayanan kesehatan salah satu pendekatannya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai cara seperti pengakuan prestasi tenaga kesehatan, pembinaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan hubungan positif antara atasan dan bawahan, serta memfasilitasi keikutsertaan dalam seminar. dan program pelatihan. Pelatihan-pelatihan

tersebut diharapkan mendapat respon positif dari sejumlah besar karyawan atau staf perawat di Puskesmas.

Berangkat dari beberapa masalah tentang kinerja pegawai kesehatan, terdapat penelitian yang relevan dengan masalah tersebut, seperti penelitian tentang dampak motivasi terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja punya pengaruh besar terhadap kinerja pegawai kesehatan (Fomenky, 2015; Gameron & Lindawati, 2022; Sowunmi, 2022a). Kemudian penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di pemerintahan yang menunjukkan bahwa motivasi sangat diperlukan pegawai pemerintahan untuk mencapai kinerja maksimalnya (Al-Jedaia & Mehrez, 2020; Kuswati, 2020), bukan hanya itu, motivasi juga harus disertai dengan sikap disiplin untuk mencapai kinerja terbaik (Samad, Firman, & Arfan, 2022). Meskipun telah ada penelitian sebelumnya yang memberikan wawasan yang berharga mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit dan pegawai pemerintahan, namun penelitian yang melihat kinerja tenaga kesehatan di tempat terpencil masih jarang dilakukan, seperti di puskesmas Tengngalembang dengan berbagai permasalahan yang sering dimuat pada

media pemberitaan, Sehingga penulis memandang sangat penting untuk melakukan studi penelitian di Puskesmas Tengngalembang, karena adanya saling ketergantungan antara motivasi dan prestasi kerja. Inisiatif ini bertujuan untuk mendorong penyediaan layanan kesehatan kolaboratif di Puskesmas Tengngalembang.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian kuantitatif, khususnya jenis penelitian deskriptif (Sugiyono, 2018). Populasi adalah variabel yang dimiliki dan dapat dipastikan oleh peneliti. Populasi Puskesmas Tengngalembang sebanyak 50 orang tenaga kesehatan. Sampel adalah representasi dari hasil populasi. Puskesmas Tengngalembang di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai memiliki total 50 tenaga kesehatan, terdiri dari 35 perawat dan 15 bidan. Personil ini dimanfaatkan sebagai sampel yang representatif dari populasi. Investigasi ini menggunakan berbagai metodologi untuk tujuan pengumpulan data. Peneliti melakukan observasi non partisipan di Puskesmas Tengngalembang yang terletak di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Selama penelitian, para peneliti hanya mencatat, menganalisis, dan

mendokumentasikan perilaku karyawan. Penelitian ini menggunakan format checklist untuk kuesioner, yang mencakup penilaian terhadap faktor motivasi (variabel X) dan alat pengumpulan data untuk informasi terkait kinerja (variabel Y). Peneliti memberikan dua kuesioner kepada sampel 50 partisipan yang hadir di Puskesmas Tengngalembang yang terletak di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Teknik analisis regresi sederhana digunakan pada penelitian ini untuk melihat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja. 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian tentang dampak motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Tengngalembang telah muncul sebagai subjek penelitian yang menarik dan relevan yang ditujukan untuk meningkatkan penyediaan layanan kesehatan di wilayah tersebut. Motivasi memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana profesional kesehatan rentan terhadap bahaya dan menunjukkan kinerja yang optimal

dalam memenuhi tugas vital mereka (Ali & Anwar, 2021; Sitopu, Sitingjak, & Marpaung, 2021). Dalam ranah Puskesmas, yang memprioritaskan pelayanan kesehatan masyarakat, pemahaman yang komprehensif tentang dampak motivasi terhadap kinerja staf dapat berfungsi sebagai langkah awal untuk mengenali bidang prospektif untuk peningkatan dan menyusun metode yang efektif untuk mengatasi kendala yang dihadapi. Motivasi kerja bertujuan untuk menumbuhkan suasana kerja yang kondusif bagi semangat dan kreativitas, sehingga meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengnggalembang. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan penyampaian layanan kesehatan berkualitas tinggi kepada penduduk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 tenaga kesehatan Puskesmas Tengnggalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai sebagai responden dalam penelitian. Untuk mengetahui pengaruh motivasi maka dapat diuraikan dalam beberapa indikator, yaitu motivasi intrinsik yaitu hal-hal yang bersifat intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa prestasi, pegakuan orang lain, tanggungjawab dan pekerjaan itu sendiri. Ketika motivasi intrinsik

dimiliki oleh seseorang maka dia akan lebih meningkatkan kinerjanya.

Motivasi ekstrinsik yaitu hal-hal yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang misalnya organisasi. Motivasi ekstrinsik dapat berupa kondisi kerja, hubungan kerja, gaji, dan status, jika motivasi ekstrinsik terpenuhi maka seseorang akan lebih terdorong untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerjanya (Hari Kurniawanto, Zara Tania Rahmadi, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan kepada tenaga kesehatan Puskesmas Tengnggalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa motivasi masuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang telah diolah yang menunjukkan jawaban rata-rata paling tinggi terdapat pada kata setuju. Penelitian ini mengkaji dua ukuran motivasi: motivasi internal dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal yang berasal dari dalam diri individu dan mencakup berbagai tanda seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan sifat pekerjaan (Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022). Hasil kuesioner tentang motivasi intrinsik yang meliputi indikator prestasi, pengakuan orang lain, tanggungjawab dan pekerjaan itu

sendiri di Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 52 % atau sebanyak 26 orang menjawab setuju untuk indikator prestasi, 62% atau sebanyak 31 orang yang menjawab setuju untuk indikator pengakuan orang lain, 67% atau 34 orang yang menjawab setuju untuk indikator tanggungjawab dan 66% atau 33 orang yang menjawab setuju untuk indikator pekerjaan itu sendiri, sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan memiliki motivasi intrinsik yang baik.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang misalnya organisasi. Motivasi ekstrinsik yang meliputi indikator kondisi kerja, hubungan kerja, gaji, dan status di Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 58% atau sebanyak 29 orang menjawab setuju untuk indikator kondisi kerja, 61% atau sebanyak 31 orang yang menjawab setuju untuk indikator hubungan kerja, 64% atau 32 orang yang menjawab setuju untuk indikator gaji dan 52% atau 26 orang yang menjawab setuju untuk indikator status, sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan memiliki motivasi ekstrinsik yang baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan memiliki motivasi yang baik, Puskesmas memberikan motivasi untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien sesuai pengertian motivasi menurut Hajiali et al., (2022) dan Padave, Kanekar, & Chande (2023) bahwa Motivasi merupakan hasil dari berbagai proses yang dapat bersifat internal maupun eksternal bagi individu, yang memicu munculnya sikap antusiasme dan dedikasi dalam menjalankan berbagai kegiatan.

Menurut Berman (Keban, 2014) kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efektif dan efisien agar mencapai hasil. Menurut Pollit 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 sumber daya manusia menurut Bernardin & Russel

(Keban, 2014) kinerja diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan kepada tenaga kesehatan Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa kinerja masuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang telah diolah yang menunjukkan jawaban rata-rata paling tinggi terdapat pada kata setuju. Kinerja dalam penelitian ini memiliki empat indikator yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggungjawab, disiplin dan inisiatif.

Efektivitas dan efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk mencapai tujuan dengan peralatan yang tepat di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 58% atau sebanyak 29 orang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan efektif dan efisien dalam bekerja.

Orientasi tanggungjawab adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten

Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 62% atau sebanyak 31 orang yang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Disiplin yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai target yang ditentukan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 64% atau 32 orang yang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan disiplin dalam bekerja.

Inisiatif yaitu kemampuan bertanya, memberikan kritik dan saran di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 65% atau sebanyak 33 orang yang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan memiliki inisiatif ketika bekerja.

Motivasi untuk melihat pengaruh sekaligus memprediksi adanya perubahan nilai Kinerja (Y) bila nilai Motivasi (X) diubah-ubah maka motivasi sangat penting untuk di kembangkan agar dapat membentuk kepribadian tenaga kesehatan yang lebih karna dari situ akan menentukan kinerja tenaga kesehatan. Motivasi di dalam suatu instansi ataupun organisasi dapat

memberikan pengaruh besar terhadap para tenaga kesehatan dan yang menjadi faktor utama dilakukan analisis

Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS 24 di dapatkan hasil seperti Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1.
Hasil SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,708	2,306

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Tabel 2.
Hasil SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,734	4,394		,850	,400
	,952	,077	,845	10,956	,000

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 1 menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,845. Berdasarkan tingkat korelasi yang digunakan maka hasil yang diperoleh yaitu hubungan yang sangat kuat dengan nilai tingkat korelasi 0,75 – 0,99.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel motivasi terhadap variabel kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat.

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,714 atau 71,4 %. Hal ini

berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai sebesar 71,4 %.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rita Puspita (2014) yang menyatakan bahwa hasil uji t variabel motivasi diperoleh signifikan <(alpha) 0,05 sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data statistic tabel digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah digunakan sebelumnya. Terlihat bahwa nilai Sig (P Value) menunjukkan nilai sebesar 0,00 Nilai Sig (P Value) ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (α): (P Value (Sig) $<\alpha$ atau $0,00<0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

Hasil analisis data statistik digunakan untuk menemukan model persamaan regresi. Adapun persamaan, adalah:

$$Y = a + bX$$

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

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 3,374, berarti jika Motivasi (X) nilainya 0, maka hasil kinerja (Y) pada Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai nilainya positif, yaitu 3,374. Maka semakin nilai motivasi (X) ditingkatkan/ dinaikkan, maka hasil kinerja (Y) di Puskesmas Tengngalembang Kec. Sinjai Barat Kab. Sinjai juga akan semakin meningkat sehingga dapat dikatakan bahwa arah

pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rita Puspita (2014) yang menyatakan bahwa hasil uji t variabel komitmen organisasional diperoleh signifikan $<(\alpha) 0,05$ sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian A. Haerul Agus M (2013) juga menyatakan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sinjai terbukti para perawat memiliki motivasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. maka tujuan serta visi misi Rumah Sakit dapat tercapai dan sesuai target.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang yang terletak di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa tingkat motivasi mereka berada pada kisaran positif. Pengamatan ini didukung oleh tanggapan para peserta setelah pengolahan data, dimana istilah "setuju" mendapatkan skor rata-rata tertinggi. Penelitian ini menggabungkan dua

indikator motivasi yang berbeda, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Konsep motivasi intrinsik berkaitan dengan faktor internal yang mendorong perilaku individu, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini melaporkan hasil penyelidikan motivasi intrinsik berbasis kuesioner yang meliputi indikator prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri, di Puskesmas Tengngalemabang, Kecamatan Sinjai Barat, Kabupaten Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata motivasi intrinsik sebesar 52%, dengan 26 responden menyetujui indikator prestasi, 31 responden menyetujui indikator pengakuan orang lain, 34 responden menyetujui indikator tanggung jawab, dan 33 responden menyetujui indikator tersebut. dari pekerjaan itu sendiri. Hasil ini menunjukkan bahwa petugas kesehatan menunjukkan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi.

Motivasi ekstrinsik adalah hal-hal yang bersifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang misalnya organisasi. Motivasi ekstrinsik yang meliputi indikator kondisi kerja, hubungan kerja, gaji, dan status di Puskesmas Tengngalemabang

Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 58% atau sebanyak 29 orang menjawab setuju untuk indikator kondisi kerja, 61% atau sebanyak 31 orang yang menjawab setuju untuk indikator hubungan kerja, 64% atau 32 orang yang menjawab setuju untuk indikator gaji dan 52% atau 26 orang yang menjawab setuju untuk indikator status, sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan memiliki motivasi ekstrinsik yang baik. Temuan ini dapat didukung dengan perspektif motivasi yaitu nilai, harapan, dan penentuan diri yang menunjukkan bahwa motivasi seseorang dapat tumbuh melalui kondisi kontekstual (Riyanto, Endri, & Herlisha, 2021; Setiyani, Sutawijaya, Nawangsari, Riyanto, & Endri, 2020). Kemudian Pengukuran motivasi kerja dapat menentukan tujuan, ketekunan perilaku, dan intensitas terkait pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Virgiawan, Riyanto, & Endri, 2021). Jadi jika dihubungkan dengan hasil penelitian maka kinerja pegawai di Puskesmas Tengngalemabang dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan kepada tenaga kesehatan Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menunjukkan bahwa kinerja masuk dalam kategori

baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang telah diolah yang menunjukkan jawaban rata-rata paling tinggi terdapat pada kata setuju. Kinerja dalam penelitian ini memiliki empat indikator yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggungjawab, disiplin dan inisiatif.

Efektivitas dan efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk mencapai tujuan dengan peralatan yang tepat di Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 58% atau sebanyak 29 orang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan efektif dan efisien dalam bekerja. Orientasi tanggungjawab adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik di Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 62% atau sebanyak 31 orang yang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Disiplin yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai target yang ditentukan di Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai

Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 64% atau 32 orang yang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan disiplin dalam bekerja. Inisiatif yaitu kemampuan bertanya, memberikan kritik dan saran di Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai menghasilkan nilai rata-rata 65% atau sebanyak 33 orang yang menjawab setuju sehingga dapat diartikan bahwa tenaga kesehatan memiliki inisiatif ketika bekerja. Dari keseluruhan hasil analisis temuan penelitian jika dibuhungkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja (Riyanto et al., 2021; Setiyani et al., 2020; Sitopu et al., 2021; Virgiawan et al., 2021), maka penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kesehatan di tingkat Puskesmas.

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalemabang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai sudah sangat baik. Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama berkat motivasi kerja yang didapatkan pegawai kesehatan di tingkat puskesmas.

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan menunjukkan motivasi yang kuat, yang dipupuk oleh penekanan organisasi pada nilai komitmen untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, (2022); Riyanto et al., (2021); Setiyani et al., (2020); Sitopu et al., 2021; Sowunmi, (2022); Virgiawan et al., (2021) tentang motivasi sebagai konstruk multifaset yang muncul dari proses internal dan eksternal, serta melahirkan sikap positif dan keinginan untuk terlibat dalam aktivitas kerja meskipun dalam tempat kerja yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dinilai sangat memuaskan. Hal ini berdasarkan hasil yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan. Profesional perawatan kesehatan berkomitmen untuk rajin mengejar tujuan yang ditetapkan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja dapat diamati melalui penggunaan nilai korelasi dan koefisien determinasi. Koefisien determinasi yang disebut juga dengan R-squared memiliki

nilai sebesar 0,714 yang menunjukkan korelasi atau hubungan sebesar 71,4%. Temuan tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang yang terletak di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, terhitung 71,4% dari varians. Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi sebesar 70,8% dari varians. Sisanya 29,2% dari varian dikaitkan dengan variabel lain di luar cakupan penyelidikan ini.

REFERENSI

- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The Effect of Performance Appraisal on Job Performance in Governmental Sector: The Mediating Role of Motivation. *Management Science Letters*, 10(9), pp. 2077–2088.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), pp. 21–30.
- Arraniri, I., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Bukman, H., & Lian, M. M. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Banjarnegara: CV. Amanah.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). The Importance of Universal Psychological Needs for

- Understanding Motivation in The Workplace. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, p. 13.
- Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The Effect of Work Motivation on Employee Performance: The Case at OTUKSA Japan Company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), pp. 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), pp. 140–147.
- Ernawati, E., Setiawati, E. P., & Kurniawan, T. (2015). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Diabetes Self Management di Wilayah Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 1(2).
- Fomenky, N. F. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business & Finance Proceedings*, 10(1), p. 332.
- Gameron, R. T., & Lindawati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Manggarai. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(4).
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), pp. 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T. M. A. W. (2022). Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), pp. 150–162. Retrieved from <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/209>
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), pp. 630–638.
- Keban, Y. T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), pp. 995–1002.
- Linda, H., Zulfendri, Z., & Juanita, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Bidan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), pp. 271–285.
- Nainggolan, H., dkk. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- P. Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Padave, P., Kanekar, R., & Chande, K. (2023). Empirical Study on Organisational Commitment of Employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*, 80, pp. 1946–1950. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), pp. 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh Diklat, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Majene. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), pp. 78–91.
- Setiyani, A., Sutawijaya, A., Nawangsari, L. C., Riyanto, S., & Endri, E. (2020). Motivation and the millennial generation. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(6), pp. 1124–1136.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Gowa: Penerbit Aksara Timur.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), pp. 72–83.
- Sowunmi, O. A. (2022a). Job Satisfaction, Personality Traits, and Its Impact on Motivation Among Mental Health Workers. *South African Journal of Psychiatry*, 28, p. 1801.
- Sowunmi, O. A. (2022b). Job Satisfaction, Personality Traits, and Its Impact on Motivation Among Mental Health Workers. *South African Journal of Psychiatry*, 28, pp. 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v28i0.1801>
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), pp. 389–412.
- Triananda, R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), pp. 271–280.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), pp. 67–79.
- Yuniawati, R. A., Karyono, K., Sutrisno, S., Khamaludin, K., & Rijal, S. (2023). Analisis Pengaruh Total Quality Management terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), pp. 3192–3197.