



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Wolofeo

Thresia Winarti¹, Yoseph Darius Purnama Ranga²
Universitas Nusa Nipa, Indonesia¹²³

Alamat : Jalan Kesehatan Nomor 3, Beru, Alok Timur, Kabupaten Sikka, NTT

Korespondensi Penulis: thresiawinarti25@gmail.com

Abstract.

This study entitled "The effect of work motivation and infrastructure on the performance of nurses at Wolofeo Community Health Center. This study aims to determine whether motivation and work infrastructure affect the performance of nurses at the Wolofeo Community Health Center. The population in this study were all nurses who worked at the Wolofeo Health Center, totaling 60 nurses. This study uses a quantitative research approach. The results of statistical tests show that the tcount with a significant value is 0.330. The significance value is greater than the alpha level used 5% (0.05), $t_{count} < t_{table}$ $0.982 < 2.002$, then the decision is to accept the alternative hypothesis (H_a) and reject the null hypothesis (H_o), that partially the motivation variable (X_1) is not significant effect on the nurse performance variable (Y).

Keywords: Motivation and Nurse Performance.

Abstrak.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh motivasi kerja dan sarana prasarana Terhadap Kinerja perawat di puskesmas wolofeo. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah motivasi dan sarana prasarana kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di puskesmas wolofeo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di puskesmas wolofeo yang berjumlah 60 perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,330. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,982 < 2,002$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), bahwa secara parsial Variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat (Y).

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja Perawat

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda satu sama lain. Salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan suatu puskesmas adalah perawat. Kualitas dari para perawat sangat menentukan kinerja puskesmas. Dengan adanya perawat yang berkualitas, maka puskesmas akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. puskesmas tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki

kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat ini akan berpengaruh terhadap kinerja puskesmas secara keseluruhan.

Puskesmas merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan Puskesmas dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan puskesmas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya pelayanan di rumah puskesmas (Aditama, 2000:12). Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu puskesmas, maka perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi dan lain-lain seperti: tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi. Selama ini sering terjadi perbedaan mengenai konsep kinerja. Disatu sisi ada pemahaman konsep kinerja yang lebih memfokuskan pada konteks organisasi, tetapi disisi lain ada yang lebih Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di puskesmas Wolofeo?

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performace* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya

kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya, baik kualitas maupun kuantitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang Perawat selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Lubis, Elinar, 2015 dalam Wibowo, 2015).

Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau semangat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan (Ridwan, 2012).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kurang tepatnya menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Arsyenda, 2013).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan

kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detsil karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya. Penelitian ini untuk menguji pengaruh Variabel X (Motivasi Kerja), terhadap Y (Kinerja Perawat) (Kuncoro, 2010).

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2016:137). Dilihat dari sumbernya maka, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Selanjutnya bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data maka, teknik pengumpulan data dapat dilakukan antara lain :

1. Wawancara

Dalam wawancara pengumpulan data mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi verbal dari responden. Pengajuan pertanyaan dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang sedang di teliti (Sugiyono 2016).

2. Kusioner

Kusioner adalah pertanyaan formal secara konsisten yang ditunjukkan untuk memperoleh informasi dari responden (Sugiyono (2016). Menurut Sekaran dan Bougie (2010:66), kusioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya dan akan dijawab oleh responden.

3. Observasi

Obsevasi adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kusioner dan wawancara dengan melihat dan mengamati secara lngsung perilaku karyawan

4. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen resmi seperti peraturan perundang-undangan, surat-surat resmi, laporan serta lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Analisis

Menurut Sugiyono (2010:147) Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data

berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliable dan obyektif maka, penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel. (Sugiyono, 2010;268). Karena itu sebelum dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap instrument pengumpulan data untuk menguji validitas dan reliabilitas. Selain itu dilakukan pula uji normalitas untuk menguji normalitas data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya, baik dengan statistik deskriptif maupun statistik inferensial, selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan maupun hasil penelitian terdahulu maka diuraikan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau semangat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan (Ridwan, 2012).

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,330. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,982 < 2,002$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial Variabel motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat (Y).

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian

dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mudayana, dan Prima Dian Furqon (2010) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Batul. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase persepsi responden untuk Variabel Motivasi Kerja adalah 79,94% dengan kategori Baik; dengan kategori baik; (2) Persentase persepsi responden untuk Variabel Kinerja Perawat adalah 71,89% dengan kategori baik.
2. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan Regresi adalah : $Y = 1.337 + 0.037 X$. Model persamaan regresi ini dapat diartikan sebagai berikut:
 - a. Jika variabel Motivasi Kerja (X) diasumsikan tidak ada atau sama dengan nol, maka (Y) sudah sebesar 1.337 satuan
 - b. Apabila variabel Motivasi Kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan akan mengakibatkan terjadi peningkatan variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0.037 satuan (dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan).
3. Variabel independen ini, variabel Motivasi Kerja lebih mendominasi dalam meningkatkan kinerja Perawat. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Variabel Motivasi Kerja (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.
4. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) Variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat,.Hasil analisis Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.988, nilai ini

terletak antara interval koefisien 0.80-1.00 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja perawat (Y) diinterpretasikan ‘Sangat Kuat’.

REFERENSI.

- Aditama., 2010. Tjandar Yogo. Manajemen Administrasi Rumah sakit. Jakarta : UI-Press.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada BAPPEDA Kota Malang.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal.
- Depkes RI (2014). Undang-Undang No 38. Tentang Keperawatan
- Dhermawan, A. S. (2012). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6, No 2.
- DUA, Karolina Mustika Elan; GOO, Emilianus Eo Kutu; MEYLANO, Nunsio Handrian. Peran Badan Anggaran dan Pengawasan dalam Pembahasan Sistem Perubahan Anggaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 2024, 30.2: 103-115.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmisa M.E, (2013). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado
- Hasibuan, M, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit B..... .sara, Jakarta.
- Kotler, 2011. Manajemen Pemasaran, Edisi Kesebelas Jilid 2, PT. Imdex, Jakarta 2011.
- Kuncoro. 2010. Metode Riset Untuk bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. (2012). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Edisi Sepuluh, Penerbit Andi.
- Moenir, 2010. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta
- Mohammad Rifky Bagus Pratama, M.A.M., (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Notoatmodjo. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta Rineka Cipta.
- Nursalam. (2008). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (2nd ed.). Jakarta: Salemba Medika
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2012, “*Manajemen Pelayanan*”, Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen’s Charter dan Standar Pelayanan Minimal, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ridwan L.F. 2012. Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat.