

PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (PUSKESMAS) SINGGANI KOTA PALU

Fitriana

jamainfitriana@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The type of this research was quantitative, with survey approach. The samples of this research amounted to 56 respondents. The sample size determination was based on the opinion of Arikunto (2002: 107), if the subjects are less than a hundred, it is better to take them all. Thus, in this study the entire population was sampled. Data were analyzed using simple regression. The results showed the positive relationship between employee motivation and work productivity at Singgani PHC of Palu City, but when viewed from the value of the variables correlation, it was included to enough category. Thus, it meant that employee motivation has relationship to work productivity at Singgani PHC of Palu City. The coefficient of determination was 0,504. This showed that the ability of employee motivation in influencing work productivity amounted to 50.4%. Employee motivation had positive or same-direction relationship to work productivity, for the regression coefficient was positive. Each unit of increase in employee motivation would result in 50.4 units of increase in work productivity. Likewise any unit of drop in employee motivation would result in 50.4 units of decline in work productivity.

Keyword: *Motivation, work productivity*

Tujuan bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 alinea ke 4 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, untuk mencapai tujuan tersebut diselenggarakan program pembangunan nasional secara berkelanjutan, terencana dan terarah. Tujuan diselenggarakannya pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Pada dasarnya kemampuan manusia terbatas (fisik, pengetahuan, waktu

dan perhatian) sedang kebutuhannya tidak terbatas, usaha untuk memenuhi kebutuhan, terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab, maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan/fortmil dalam suatu organisasi.

Secara umum produktivitas merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lainnya. Faktor tersebut besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis untuk menunjang tercapainya produktivitas kerja. Salah satu faktor yang secara tidak langsung karena kepribadian atau karakteristik dari sumber daya adalah

motivasi, dan motivasi menjadi salah satu faktor pendorong produktivitas kerja pegawai.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Dalam penyelenggaraannya Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas juga berarti suatu kesatuan organisasi fungsional yang langsung memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terintegrasi kepada masyarakat dalam suatu wilayah kerja tertentu dalam bentuk usaha-usaha kesehatan pokok. Dengan demikian puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama, oleh karena itu pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh Puskesmas termasuk bagian dari pelayanan publik.

Puskesmas Singgani merupakan salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kota Palu, yang terletak di Kecamatan Palu Timur, dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan publik Puskesmas Singgani memiliki pegawai dengan jumlah sebanyak 56 orang.

Dari laporan kunjungan di Puskesmas Singgani menunjukkan jumlah kunjungan selama tiga (3) tahun terakhir adalah sebagai berikut: jumlah kunjungan pada tahun 2013 sebesar 69.669 orang, tahun 2014 jumlah kunjungan di puskesmas sebesar 92.348 orang sedangkan pada tahun 2015 jumlah kunjungan puskesmas sebesar 93.341 orang, dari data tersebut dapat di jelaskan bahwa adanya peningkatan pemanfaatan fasilitas kesehatan di

puskesmas Singgani. Struktur Organisasi yang ada di Puskesmas Singgani menggambarkan bahwa masih ada pegawai yang memiliki tugas rangkap dimana pegawai bertanggung jawab terhadap satu atau lebih program yang ada di puskesmas, selain itu jika dilihat dari data ketenagaan yang ada di Puskesmas Singgani, bahwa Puskesmas Singgani belum memiliki tenaga Gizi.

Hal lainnya yang juga dapat diterangkan berdasarkan penjelasan yang disampaikan bahwa masih ada masyarakat yang kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh petugas puskesmas ataupun pelayanan pada bagian administrasi. Disamping itu pula masih ada pegawai yang masuk kerja/datang ke Puskesmas tidak tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai belum maksimal sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Motivasi pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Singgani Kota Palu".

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antarvariabel sosiologi dan psikologi. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Singgani Kota Palu

Populasi penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Singgani Kota Palu dengan jumlah 56 orang. Penentuan besarnya sampel didasarkan pada pendapat Arikunto (2002:107) Apabila subyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil 10-15 % atau

20-25% atau lebih. Jumlah populasi pada penelitian ini tidak terlalu besar sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 56 orang pegawai di Puskesmas Singgani Kota Palu.

Adapun dimensi-dimensi Motivasi (Maslow, 1943) meliputi:

- a. Kebutuhan fisik (*Physiological Need*) yaitu kebutuhan yang dimiliki pegawai dengan beban kerja dan kebutuhan hidupnya.
- b. Kebutuhan Keselamatan dan keamanan (*Safety and Security*) yaitu kebutuhan yang diinginkan berdasarkan keselamatan dan rasa aman ditempat kerja
- c. Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance*) yaitu kebutuhan adanya perlakuan yang sama, adanya kemampuan untuk beradaptasi dengan ruang kerja dan saling menghargai antar sesama rekan kerja serta bangga dengan pekerjaan yang di berikan.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem or status*) yaitu kebutuhan atas hak yang sama dalam pekerjaan, adanya penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan yang sesuai dengan hasil kerja dan kebutuhan akan adanya penghargaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi (*self aktualization*) yaitu kebutuhan akan pengakuan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan pengakuan sebagai pegawai dengan kinerja baik serta keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun dimensi-dimensi dari produktivitas (Simamora, 2004) yaitu:

- (1) Kuantitas Kerja
- (2) Kualitas Kerja
- (3) Ketepatan Waktu

Instrumen atau kuesioner penelitian yang digunakan diukur menggunakan skala Likert, yang mana dalam pengukurannya responden diberikan beberapa alternatif kategori untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas Singgani berada diwilayah Kecamatan Palu Timur yang memiliki luas wilayah 104,02 km² dan jumlah penduduk diwilayah Puskemas Singgani pada tahun 2015 berjumlah 40.780 jiwa. Secara administrasi pemerintahan terdiri atas 5 kelurahan, 30 RW serta 97 RT. Wilayah kerja Puskesmas Singgani mencakup 5 Kelurahan yaitu Kelurahan Besusu Barat, Kelurahan Besusu Tengah, Kelurahan Besusu Timur, Kelurahan Lasoani dan Kelurahan Poboya.

Puskesmas Singgani didirikan pada tahun 1987 dengan nama Klinik KB Pelayanan Kesehatan kemudian pada tahun 1989 berubah nama menjadi Puskesmas Singgani dan selanjutnya menjadi UPTD Urusan Puskesmas Singgani hingga sekarang ini.

Visi Puskesmas Singgani yaitu Terwujudnya pelayanan kesehatan dasar yang cepat dan optimal di Puskesmas Singgani Tahun 2015.

Misi Puskesmas Singgani yaitu:

- 1) Memotivasi kinerja tenaga kesehatan yang ada
- 2) Meningkatkan kualitas tenaga kesehatan yang ada
- 3) Menerapkan sikap dan perilaku yang baik dalam memberikan pelayanan
- 4) Mengupayakan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis jawaban yang diberikan responden berkaitan dengan pernyataan tersebut. Pernyataan terdiri atas 5 item, untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan berasal dari variabel motivasi dan produktivitas. Penelitian akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sampai dengan terendah. Untuk menerangkan

tanggapan responden terhadap variabel peneliti digunakan metode rata-rata dan tabel distribusi frekuensi.

Persentase rata-rata tanggapan responden terhadap 14 butir pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel motivasi (X), deskripsi hasil tanggapan responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Physiological Need* (kebutuhan fisik): responden memberikan rata-rata tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,00% , Tidak Setuju (TS) sebesar 0,00%, Kurang Setuju (KS) sebesar 27,45%, Setuju (S) sebesar 59,8% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 22,55%.
2. *Safety and Security* (kebutuhan akan keselamatan dan keamanan): responden memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,00%, Tidak Setuju (TS) sebesar 0,00%, Kurang Setuju (KS) sebesar 3,92%, Setuju (S) sebesar 73,53% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 14,71%.
3. *Affiliation or acceptance* (Kebutuhan Sosial):responden memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,00%, Tidak Setuju (TS) sebesar 0,00%,Kurang Setuju (KS) sebesar 4,90%, Setuju (S) sebesar 74,51% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 30,39%.
4. *Esteem or status* (Kebutuhan akan penghargaan):responden memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,00%, Tidak Setuju (TS) sebesar 0,98%, Kurang Setuju (KS) sebesar 4,90%, Setuju (S) sebesar 74,51% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 30,39%.
5. *Self aktualization* (Kebutuhan akan aktualisasi diri):responden memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,00%, Tidak Setuju (TS) sebesar 0,00%, Kurang Setuju (KS) sebesar 1,96%, Setuju (S) sebesar 73,53% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 36,27%.

Dari kelima indikator yang dijadikan alat ukur terhadap kompetensi, nilai tertinggi terdapat pada indikator *Esteem or status* (Kebutuhan akan penghargaan), dan

Affiliation or acceptance (Kebutuhan Sosial) yaitu sebesar 74,51 yang berada pada kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja di Puskesmas Singgani Kota Palu. Indikator *Safety and Security* (kebutuhan akan keselamatan dan keamanan) dan indikator *Self aktualization* (Kebutuhan akan aktualisasi diri) berada posisi kedua dengan nilai sebesar 73,53 nilai masuk dalam kategori baik. menyadari bahwa dengan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja juga kebutuhan akan aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Selanjutnya indikator *Physiological Need* (kebutuhan fisik) yang paling rendah yaitu dengan skor rata-rata sebesar 59,80, dapat dikategorikan sedang, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di Puskesmas Singgani Kota Palu diperhatikan kebutuhan fisik terkait dengan pemberian insentif ataupun pemberian tunjangan kinerja pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidup juga untuk memberi semangat (termotivasi) dalam peningkatan produktivitas kerja sehari-hari.

Persentase rata-rata tanggapan responden terhadap 9 butir pernyataan yang diajukan berkaitan dengan variabel produktivitas (Y), deskripsi hasil tanggapan responden dapat diuraikan sebagai berikut: responden memberikan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0,00%, Tidak Setuju (TS) sebesar 0,00%,Kurang Setuju (KS) sebesar 6,5%, Setuju (S) sebesar 75,49% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 21,57%.Hasil ini menunjukkan produktivitas yang ada di Puskesmas Singgani Kota Palu sudah berjalan dengan baik, tetapi diharapkan dapat terus ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Suatu instrumen penelitian dikatakan berkualitas dan

dapat dipertanggungjawabkan jika sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Uji instrumen yang dilakukan terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrument dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Menurut Sugiyono (2008:363). Pengujian validitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan metode korelasi pearson. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (pearson correlation) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05.

Berdasarkan uji validasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa seluruh item instrumen adalah valid.

Pengujian Reliabilitas adalah untuk mengukur ketetapan atau keajegan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukurinya. Hasil estimasi uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien reliabilitas yang tinggi, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner dapat dipercaya.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 *For Windows*, maka diperoleh hasil nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,504. Hal ini berarti adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai Puskesmas Singgani Kota Palu, namun jika dilihat dari nilai korelasi hubungan variabel tersebut termasuk kategori rendah. Dengan demikian berarti motivasi kerja memiliki hubungan rendah terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Singgani Kota Palu. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,504. Hal ini

menunjukkan kemampuan variabel motivasi kerja dalam mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil estimasi regresi yang dilakukan diperoleh F-hitung sebesar 60.556 > dari F-tabel sebesar 4,02 artinya H_0 diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel independen (motivasi) yang diuji secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Koefisien regresi sebesar 0,504, berarti motivasi kerja mempunyai hubungan positif atau searah dengan produktivitas kerja, karena koefisien regresi bernilai positif. Setiap peningkatan 1 satuan motivasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja sebesar 50,4 satuan. Begitu juga sebaliknya setiap penurunan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja sebesar 50,4 satuan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas) Singgani Kota Palu.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas) Singgani Kota Palu sebesar 50,4 satuan, yang berarti semakin tinggi motivasi seseorang dalam berkerja maka akan meningkatkan produktivitas orang tersebut.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pihak puskesmas agar lebih memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan

produktivitas kerja dan pemberian penghargaan kepada pegawai Puskesmas Singgani yang kinerjanya baik sehingga menimbulkan kepuasan bagi pegawai.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan variabel lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan Artikel ini. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Ketua dan Anggota Tim Pembimbing, Dr. Hasbullah, M.Si. dan Dr. Nawawi Natsir, M.Si., yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan guna penyempurnaan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Buchari Zainun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Hasibuan Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishar Iskandar, 2016, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tim Tindak Lanjut Pada Inspektorat Kabupaten Mamuju Utara. *Tesis*. Universitas Tadulako Palu.
- Laporan Kunjungan Puskesmas Singgani 2014 s/d 2016.
- Notoatmodjo. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 75 Tahun 2014, Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Profil Puskesmas Singgani Tahun 2015.
- Rusman Pali. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan

- Kementerian Kesehatan Palu. *Tesis*, Universitas Tadulako Palu.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif/Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta.