

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS KECAMATAN KAMPAR

¹⁾Yoza Ariani Nasution ²⁾Zamhir Basem

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen STIE Bangkinang
²⁾Dosen Program Studi Manajemen Pada STIE Bangkinang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work environment simultaneously and partially on the performance of UPTD Puskesmas District Kampar employees. The analysis used is multiple linear regression analysis. The number of respondents in this study were 34 people. Hypothesis testing is done by the F test and t test. based on the results of the study it can be concluded that based on simultaneous testing (together), Motivation and Work Environment affect the Performance of UPTD Puskesmas District of Kampar Employees. Based on partial test (individual), Motivation and Environment affect the Performance of UPTD Puskesmas District of Kampar employees. The closeness of the relationship of the independent variable to the dependent variable is close with a contribution of 58.9%

Keywords: *Motivation, Work Environment, and Performance*

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan bermutu yang diberikan kepada pasien merupakan tolak ukur bagi keberhasilan pelayanan, dan berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Secara umum disebutkan bahwa makin efektif suatu pelayanan kesehatan yang diberikan maka semakin tinggi pula mutu pelayanan kesehatan tersebut. Puskesmas diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara merata, tidak ada diskriminasi sehingga pelayanan tersebut menjadi efektif dan efisien.

Puskesmas merupakan sarana atau organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang di dalamnya terdapat konsep akuntabilitas. Puskesmas sendiri adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat, dan juga itu memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Sesuai dengan Kebijakan Nasional Departemen Kesehatan sejak tahun 2004 perlu upaya revitalisasi puskesmas untuk mengembalikan peran dan fungsi puskesmas ke awal keberadaannya yaitu sebagai puskesmas yang selalu siap melayani masyarakat selama 24 jam sesuai kebutuhan dan tuntutan masyarakat di wilayah kerjanya.

Penilaian kinerja di Puskesmas lebih memfokuskan pada unsur-unsur penilaian, yang digunakan untuk pelaksanaan penilaian kinerja yang biasanya hanya mencakup suatu lingkup instansi tertentu. Penilaian meliputi berbagai hal, seperti: prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijabatinya. Menurut Sinambela (2016:136) kinerja pegawai adalah kemampuan

pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja diartikan juga sebagai bahan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai di bandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Fenomena motivasi dan lingkungan kerja yang terjadi pada Puskesmas Kecamatan Kampar terlihat dari Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajukan untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan. Dengan situasi semacam itu diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah bagaimanakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kampar

Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja yang baik dari karyawan akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan skill yang baik akan berusaha bekerja dengan kemampuan optimal ketika ia memiliki sebuah dorongan kerja yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari dalam perusahaan.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Menurut Robbins (2011:222), Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Rivai (2012:837), mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

ini seluruh pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar tahun 2019 yaitu sebanyak 34orang.

Metode analisis data yang dipakai adalah menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif adalah data yang telah diperoleh dari penelitian diidentifikasi, dianalisa serta diinterpretasikan sehingga memberikan gambaran dan keterangan yang lengkap mengenai masalah yang dihadapi. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan analisa data dengan menggunakan pengujian secara statistik untuk pengujian hipotesis. Alat analisa yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda, dengan model sebagai berikut : (Iqbal, 2010:96)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja, α = Konstanta, X_1 = Motivasi, X_2 = Lingkungan Kerja, β_1, β_2 = Koefisien Regresi, e = *Error Terms*/factor pengganggu

Data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala *ordinal*, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Dengan Skala *ordinal*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. dimana setiap pertanyaan akan diberikan skor numerik berkisar antara 1-5, sebagai berikut :

1. Jika pilihan jawaban Sangat Setuju, diberibobot :5
2. Jika pilihan jawaban Setuju, diberibobot : 4
3. Jika pilihan jawaban Netral, diberibobot :3
4. Jika pilihan jawaban Tidak Setuju, diberibobot :2
5. Jika pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju, diberibobot :1

Setelah kelas ditentukan, kemudian tentukan rentang interval setiap kelas. Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah skor tertinggi dari jawaban yang diberikan responden dengan skor 5, sedangkan nilai terendah adalah skor responden dengan skor 1. Rumus untuk menentukan interval kelas adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{range}}{k}$$

Keterangan:

I = Interval kelas, range = Skor tertinggi – skor terendah (5 – 1), k = Jumlah kelas (5)

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B				
1	(constant)	10,731	4,652		2,307	0,027
	Motivasi	0,629	0,137	0,493	4,591	0,000
	Lingkungan Kerja	0,549	0,122	0,482	4,486	0,000

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 1 diatas, diketahui nilai konstanta (α) sebesar 10,731. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika asumsi motivasi tidak ada ($X_1=0$), lingkungan kerja tidak ada ($X_2=0$), maka kinerja pegawai (Y) UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar ada sebesar 10.731 satuan.

Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 0,629. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi (X_1) dalam organisasi terkait sebesar 1% sementara lingkungan kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,629% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,549. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan lingkungan kerja (X_2) meningkatkan sebesar 1% sementara motivasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0,549% dan begitu juga sebaliknya.

Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara persial seperti tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Secara Persial (Uji t)

No.	Variabel	t-hitung	$\alpha= 5\%$	Sig	Keterangan
1	Motivasi (X1)	4,591	0,05	0.000	Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X2)	4,486	0,05	0.000	Signifikan

Sumber : Data Olahan , 2019

Dari Tabel 2 diketahui nilai t-hitung variabel Motivasi (X_1) sebesar 1.692 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada $n = 34$ dan alpha 5%. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel skill terhadap kinerja pegawai, hal ini diterima pada tingkat keyakinan 95%, karena nilai signifikan variabel motivasi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0.05$ atau t-hitung lebih besar t-tabel yaitu $4,591 > 1.692$.

Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 4,486 dengan nilai signifikan 0,000. Sementara t-tabel pada $n = 34$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,692. Hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai , hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikan variabel lingkungan kerja lebih rendah dari alpha , yaitu $0,000 <$

0,05 atau t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu $4,486 > 1,692$. Selanjutnya dari hasil pengolahan data pada tabel V.9 dapat dilihat bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar.

Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan seperti tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3841,973	3	1920,986	106,198	.000 _b
	Residual	633,106	35	18,089		
	Total	4475,079	38			

Sumber : Data Olan , 2019

Dari Tabel 3 dapat dilihat nilai F hitung besar 106,198 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu, $0,000 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% .

Hasil uji secara simultan (uji-F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji-F yang menunjukkan taraf signifikan lebih kecil $\alpha=0,05$ yaitu sebesar 0,000. Hal ini mengidentifikasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai

Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. Tanggapan responden paling tinggi dengan pernyataan mendapat status atau kedudukan yang jelas , ini menggambarkan bahwa dalam kemampuan diri dalam bekerja, pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar sangat memperhatikan bagaimana kedudukan dalam suatu organisasi itu sangat penting. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rukhayati (2018) dengan hasil penelitiannya adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas talise. Penelian ini juga dilakukan oleh Kristya Damayanti (2014) dengan hasil penelitiannya adalah motivasi, disiplin dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di kecamatan ponggok kabupaten blitar.

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. Tanggapan responden paling tinggi dengan pernyataannya adalah ruangan yang diberikan dinas cukup luas, ini menggambarkan bahwa dalam intuisi diri dalam bekerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar sangat memperhatikan bagaimana kinerjanya dapat menghasilkan kerja yang baik untuk organisasinya. Hasil penelitain yang sama juga dilakukan oleh Bachtiar (2012) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama Klaten. Penelitian lain juga dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra (2012) dengan hasil Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan

terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Simpulan

1. Telah dilaksanakan penelitian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan kampar dengan hasil uji simultan (uji-f) sebesar 106,198 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu, $0,000 < 0,005$.
2. Telah dilaksanakan penelitian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD puskesmas kecamatan kampar dengan hasil uji secara parsial (uji-t) karakteristik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 4,486 dengan nilai signifikan 0,000.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Gramedia, Bandung
- Bachtiar 2012, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Jurnal Vo. No. 01
- Harrianto, Ridwan. 2010. *Buku Ajar Kesehatan Kerja*. EGC Jakarta
- Lubis, Nurhaida, 2010, *Pengaruh Model Pembelajaran Latihan Inkuiri (Inquiry Training Learning Model) Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Pokok Zat dan Wujudnya Kelas VIII MTs N 3 Medan T.P 2009/2010*, Skripsi FMIPA Unimed, Medan
- Mubarak, Iqbal W, 2010. *Ilmu Kesehatan Masyarakat: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, Stephen. P, 2011. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Rukhayati 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Taliset*. Jurnal Vol, 05 No. 02
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai, Edisi Pertama*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung