



**Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dari Finansial, Psikologi, Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

***The Influence Of Motivational Factors Of Financial, Psychological, And Social To Employee Work Achievement***

Hud Effendi<sup>1</sup>, Warjio<sup>2</sup>, Kariono<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Indonesia.

\*corresponding author: email : [effendihud@yahoo.com](mailto:effendihud@yahoo.com)

**Abstrak**

Seorang Kepala Puskesmas adalah orang yang melakukan sesuatu melalui orang lain, dengan membagi dan mengalokasikan tugas-tugas kepada bawahannya. Keberhasilan Kepala Puskesmas ditentukan oleh seberapa jauh Pegawai menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik. Seorang Pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin juga tidak. Namun, bila tugas yang dibebankan kepada Pegawai tidak bisa terlaksana dengan baik, maka Kepala Puskesmas perlu menganalisis apa penyebabnya. Dalam hal ini, kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi adalah, pertama, Pegawai memang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Kedua, Pegawai tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan yang ketiga, bisa jadi merupakan kombinasi atau gabungan dari kedua faktor tersebut. Pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi tidak sama dengan yang tidak motivasi. Pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi pada umumnya beranggapan karena harus mematuhi kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya. Studi tentang motivasi kerja (yang menyangkut faktor finansial, faktor psikologis dan faktor sosial) terhadap prestasi kerja Pegawai dilakukan pada Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang. Pada saat penelitian dilakukan (akhir tahun 2016), jumlah Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang tersebut tercatat 65 orang. Jumlah Pegawai ini sekaligus pula merupakan populasi data penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Motivasi, Finansial, Psikologi, Sosial

**Abstract**

*A Head of Puskesmas is a person who does something through others, by sharing and allocating tasks to his subordinates. The success of the Head of the Puskesmas is determined by how far the Officer performs the assigned tasks well. An employee may be carrying out a job that is charged to him well, maybe not. However, if the tasks assigned to employees can not be done properly, then the Head of Puskesmas need to analyze what causes. In this case, the possibilities that may occur are, first, the Employee does not have the ability to complete the assigned work. Second, Employees have no motivation to work well. The third possibility, could be a combination or a combination of these two factors. Employees who work with high motivation are not the same as those who are not motivated. High-motivated employees generally assume that they must obey the vital needs of themselves and their families. The study of work motivation (involving financial factors, psychological factors and social factors) on employee performance is done at the Simpang Kiri Community Health Center Tenggulun District, Aceh Tamiang District. At the time of the research (end of 2016), the number of employees Simpang Kiri Public Health Center Tenggulun District, Aceh Tamiang regency was recorded 65 people. The number of employees is also a population of this research data.*

**Key Words:** Influence, Motivation, Financial, Psychology, Social

**How to Cite:** Effendi, H., Warjio, Kariono, (2016), Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dari Finansial, Psikologi, Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, *Jurnal Administrasi Publik*, 7 (1): 17-32

## **PENDAHULUAN**

Seorang Kepala Puskesmas adalah orang yang melakukan sesuatu melalui orang lain, dengan membagi dan mengalokasikan tugas-tugas kepada bawahannya. Keberhasilan Kepala Puskesmas ditentukan oleh seberapa jauh Pegawai menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik.

Seorang Pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin juga tidak. Namun, bila tugas yang dibebankan kepada Pegawai tidak bisa terlaksana dengan baik, maka Kepala Puskesmas perlu menganalisis apa penyebabnya. Dalam hal ini, kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi adalah, pertama, Pegawai memang tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Kedua, Pegawai tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan yang ketiga, bisa jadi merupakan kombinasi atau gabungan dari kedua faktor tersebut.

Pemanfaatan kemampuan Pegawai dengan optimal dapat dilakukan dan mampu menyatukan pandangan dari sifat dan karakter yang berbeda-beda dari setiap Pegawai pada suatu tujuan. Berkaitan dengan hal itu, tugas Kepala Puskesmas adalah memotivasi para Pegawai agar bekerja sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan Kepala Puskesmas memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para Pegawainya atau menentukan sejauh mana efektifitas leadership seorang Kepala Puskesmas.

Robbins (1997) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam

pencapaian tujuan-tujuan, dikondisikan oleh kemampuan berbagai program dan praktek motivasional untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dalam hal ini perlu ditekankan beberapa pengertian yang berhubungan dengan motivasi utama dalam pernyataan Quality of Work Life yang diterjemahkan menjadi kualitas kehidupan kerja dalam berbagai artikel dan jurnal.

Pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan Puskesmas Simping Kiri. Pegawai yang memiliki motivasi untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi ini pada umumnya beranggapan bahwa bekerja hanya karena harus mematuhi kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya. Hal inilah yang disebut dengan motivasi ekstrinsik (As'ad, 1991). Pegawai dengan perilaku seperti ini tidak termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin dan memiliki Quality of Work Life yang mempengaruhi kualitas kehidupannya. Dengan demikian, yang dibutuhkan organisasi adalah Pegawai yang bekerja dengan motivasi yang tinggi yaitu merasa senang mendapat kepuasan dalam pekerjaannya.

Dengan terciptanya kepuasan kerja Pegawai maka akan diharapkan terjadi peningkatan mutu pelayanan publik karena bila pegawai merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tulus dalam menjalankan apa yang menjadi kewajibannya. Selain itu, kepuasan kerja akan membawa dampak para turnover, absensi, kinerja Pegawai, serikat kerja, keterlambatan kerja, dan waktu-waktu luang yang ada.

Bertolak dari uraian di atas, dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengkaji sejauhmana pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai dalam suatu organisasi khususnya organisasi Puskesmas Simpang Kiri.

Manusia adalah sumber daya yang terpenting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS). Oleh karena itu, diperlukan pembinaan yang sistematis dan intensif terhadap para sumber daya tersebut. Dalam suatu organisasi, biasanya sumber daya manusia dikelola oleh divisi atau departemen personalia sumber daya manusia.

Bidang manajemen personalia atau sumber daya manusia memerlukan pengetahuan yang cukup kuat menyangkut bidang ilmu psikologi, sosiologi, ekonomi dan administrasi. Berbagai macam masalah dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan studi analisis untuk memecahkannya. Disamping itu diperlukan kemampuan untuk memahami sesuatu yang tidak logis, kemampuan untuk memproyeksikan diri kedalam suatu proses yang lain tanpa kehilangan perspektif serta kemampuan untuk memperkirakan tingkah laku dan reaksi manusia Jadi usaha untuk mengintegrasikan manusia dan organisasi semakin sulit.

Persoalan-persoalan yang dihadapi akan semakin sulit karna terjadinya perubahan-perubahan didalam komposisi angkatan kerja, nilai-nilai atau pandangan hidup dari para Pegawai. Para pegawai juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya.

Dengan demikian Kepala Puskesmas harus mampu bekerja ditengah-tengah tiga kekuatan yaitu: (1) Puskesmas, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan Instansi. (2) Pegawai dan organisasinya yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka terpenuhi dan (3) Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar Puskesmas mempunyai tanggung jawab yang jelas untuk mengembangkan dan melindungi sumber daya manusia dari perlakuan diskriminatif.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, serta ditunjang oleh fungsi-fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa definisi dari manajemen kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang, dan masyarakat.

Sampai saat ini belum ada Puskesmas yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Namun demikian tercapainya tujuan suatu organisasi instansi, tidak hanya tergantung kepada sumber daya manusia saja. Hal ini disebabkan karena dalam lingkungan kerja terdapat beberapa aspek atau faktor yang ikut mendukung keberhasilan Puskesmas seperti bidang pelayanan ke masyarakat.

Dalam hal ini perlu diketahui pula bahwa Puskesmas akan membutuhkan peranan manajemen kinerja yang tinggi dan loyalitas ke masyarakat. Hal ini dapat dimengerti sebab semakin tinggi jabatannya, semakin besar pula tanggung jawab manajemen sumber daya manusianya. Dengan demikian, hal ini dapat diartikan bahwa dalam mengelola sumberdaya manusia dibutuhkan manajemen yang lebih baik, termasuk kebijakan yang lebih baik juga. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi jabatannya, maka semakin kompleks persoalan dan konflik diantara Pegawai dalam lingkungan Puskesmas tersebut sehingga dibutuhkan peran dan bidang Kepala Puskesmas yang benar-benar bisa menangani masalah tersebut.

Seorang Pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang menginginkan Pegawainya menjalankan tugas yang diberikan dengan baik, tetapi kalau tugas yang diberikan tidak bisa terlaksana dengan baik maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya, Mungkin dia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, mungkin juga dia tidak mempunyai dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu pengetahuan motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

## **METODE PENELITIAN**

Studi tentang motivasi kerja (yang menyangkut faktor finansial, faktor psikologis dan faktor sosial) terhadap

prestasi kerja Pegawai dilakukan pada Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang.

Pada saat penelitian dilakukan (akhir tahun 2016), jumlah Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang tersebut tercatat 65 orang. Jumlah Pegawai ini sekaligus pula merupakan populasi data penelitian ini.

Kuesioner disebar ke seluruh Pegawai yang tergabung dalam divisi operasi terminal. Hal ini dikarenakan jumlah Pegawai dapat diambil seluruhnya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Sebagai variabel independen atau variabel bebas (X) adalah faktor-faktor motivasi yang terdiri dari:

X1 = faktor finansial

X2 = faktor psikologis

X3 = faktor social

b) Sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja Pegawai.

Faktor finansial (X1) yang dimaksud dengan faktor finansial adalah upah atau gaji yang diterima oleh Pegawai. Adapun indikator faktor finansial misalnya berupa: a) Gaji yang diterima dari Pemerintah; b) perbandingan gaji yang diterima dari Pemerintah dengan perusahaan; c) gaji lembur yang diterima dari Pemerintah atau premi dari atasan. Kemakmuran Pegawai dari segi ekonomi setelah bekerja pada Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang.

Faktor psikologis (X2) adalah kebutuhan untuk membuktikan bahwa para Pegawai secara individual mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Indikator yang digunakan sebagai unsur faktor psikologi diantaranya adalah a)

Perasaan selama bekerja di Puskesmas, b) Perasaan dalam melaksanakan pekerjaan, c) Perlu tidaknya bantuan dari orang lain, d) Penghargaan yang diberikan oleh Kepala Puskesmas, e) Beban kerja.

Faktor sosial (X3) adalah hubungan untuk berinteraksi dengan orang lain. Indikator dan faktor sosial tersebut misalnya berupa: a) Hubungan dengan rekan sekerja, b) Hubungan antara atasan dengan bawahan, c) Suasana kerja dalam Puskesmas Simpang Kiri, d) Pengawasan yang dilakukan oleh Pemda.

Prestasi kerja (Y) adalah tingkat sejauh mana keberhasilan atau efektivitas. Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pemda, baik secara kualitas maupun kuantitas. Indikator dari penilaian prestasi kerja misalnya: a) Kemampuan kerja, b) Kerajinan, c) Disiplin, d) Hubungan kerja.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada Pegawai. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban.

Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala likert. Dalam hal ini ada 5 klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skore/nilai sebagai berikut: Jawaban (A) diberi nilai 5; Jawaban (B) diberi nilai 4; Jawaban (C) diberi nilai 3; Jawaban (D) diberi nilai 2; Jawaban (E) diberi nilai 1

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linear berganda.

Dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Model regresi linear berganda ini digunakan karena dalam penelitian ini jumlah variabel independen (X) lebih dari satu.

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode item total corellation dengan rumus:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d^2i}{n(n^2-1)}$$

dimana:

n : jumlah butir

d : selisih ranking

$\rho$  : koefisien korelasi

Item dikatakan valid jika angka r yang diperoleh lebih dari 0,3.

Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan metode alpha-cronbach dengan rumus :

$$\alpha = \left( \frac{N}{n-1} \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

dimana:

n : Jumlah butir

Vi : varians item

Vt : varians total

Variabel dikatakan reliabel jika angka alpha yang diperoleh lebih dari 0,5. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

dimana :

Y = Prestasi Kerja

Bo = Nilai konstanta

X1 = Faktor finansial  
X2 = Faktor psikologis  
X3 = Faktor sosial  
b1,b2,b3= Koefisien variabel-variabel

Untuk menganalisis data penelitian ini digunakan deskriptif dan uji regresi. Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang motivasi dan prestasi kerja yang akan disajikan dalam bentuk tabel. Regresi digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah ada pengaruh yang positif atau tidak antara motivasi dengan prestasi kerja.

Selanjutnya, diterima atau tidak diterimanya hipotesis yang diajukan dilakukan dengan uji F (F-test) dan uji t (T-test).

Pembuktian kebenaran hipotesis I, menggunakan uji F (F-test) yaitu untuk menguji keberartian koefisiensi secara simultan (keseluruhan) dengan formulasi operasional hipotesis sebagai berikut:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Pengujian uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan diperoleh melalui hasil perhitungan sebagai berikut: a) F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independennya secara simultan mempengaruhi variabel dependennya; b) F hitung  $\leq$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independennya secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependennya.

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Dengan kata

lain, nilai koefisien  $R^2$  digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependennya. Jika  $R^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variasi variabel dependen semakin besar. Itu berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel dependennya. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variasi variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel dependennya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq (R^2) \leq 1$ .

Untuk membuktikan hipotesis II, maka digunakan uji t (T-test) yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan menggunakan formulasi hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a: b_i \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t (T-test) dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil pengujian menunjukkan: a) t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen; b) t hitung  $\leq$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel independen mempengaruhi variabel dependennya tetapi tidak signifikan.

Semakin besar t hitung suatu variabel independen menunjukkan semakin

dominan variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari jumlah populasi yang menjadi sasaran atau target penyebaran kuesioner penelitian ini yaitu hanya 65 orang responden yang memenuhi syarat untuk di proses lebih lanjut. Selebihnya (19 responden) dianggap gugur karena berbagai sebab misalnya ada responden yang tidak mengembalikan daftar pertanyaan, tidak menjawab pertanyaan dengan lengkap, banyak coretan, responden menjawab ganda sehingga menyulitkan penulis untuk memprosesnya lebih lanjut.

Komposisi tingkat pendidikan responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SLTA	6	9,23%
DIPLOMA	43	66,15%
SI	13	20,00%
S2	3	4,62%

Sumber: Data Primer

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa komposisi terbesar tingkat pendidikan responden penelitian ini adalah berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 43 responden (66,15%). Sedangkan selebihnya adalah SLTA 6 responden (9,23%); Sarjana (SI) 13 responden (20%) dan Pascasarjana(S2) 3 responden (4,62%).

Komposisi jenis kelamin responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	4	93,85%
Perempuan	61	6,15%

Sumber: Data Primer

Tabel 4.2, menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki. Responden laki-laki sebanyak 61 orang (93,85%), sedangkan selebihnya merupakan responden perempuan 4 orang (6,15%).

Dalam penelitian ini usia responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok yang didasarkan pada harapan produktivitas yang dihubungkan dengan usia. Pembagian kelompok tersebut dapat dilihat seperti pada tabel 4.3. di bawah ini.

**Tabel 4.3. Komposisi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
21-30tahun	21	32,31 %
31-40tahun	22	33,84 %
41-50tahun	15	23,08%
> 51 tahun	7	10,77%

Sumber: Data Primer

Dari data yang tercantum dalam tabel tersebut di atas, ternyata sebagian besar responden masih berada pada kelompok usia produktif (21-50 tahun), yaitu 89,23%. Oleh karena itu menurut pendapat penulis, Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggelun Kabupaten Aceh Tamiang, khususnya bagian Pelayanan pada saat ini mempunyai Pegawai-Pegawai potensial.

Alat analisis yang digunakan untuk uji coba kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan item dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Uji Validitas ini dilakukan dengan metode item total

corellation yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total. Item dikatakan valid jika item tersebut mempunyai korelasi terhadap skor totalnya.

Setelah mendapatkan item yang valid, maka dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha. Item-item tersebut dikatakan reliabel bila alpha lebih dari 0,5. Kedua uji ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

Kuesioner motivasi kerja meliputi finansial, psikologi dan sosial dengan jumlah item masing-masing adalah 5 item, 8 item dan 7 item. Dari uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dari 20 item untuk faktor motivasi kerja, 5 item dinyatakan tidak valid. Jadi jumlah item yang dapat digunakan untuk mendapatkan data sisi-sisi motivasi kerja berjumlah 15 item. Sedangkan jumlah item untuk pertanyaan prestasi kerja Pegawai adalah 23 item. Dari 23 item tersebut, ada 3 item yang dinyatakan tidak valid, sehingga jumlah item pada pertanyaan prestasi kerja ada 20 item.

Setelah didapat item-item yang valid kemudian dilakukan uji reliabilitas. Dari hasil pengolahan data baik itu untuk sisi-sisi motivasi kerja maupun prestasi Pegawai, koefisien alpha yang diperoleh adalah lebih dari 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Dalam analisa ini digunakan dua pendekatan yaitu deskriptif dan uji regresi. Analisa deskriptif merupakan analisa yang memberikan keterangan atau gambaran

yang jelas tentang obyek yang diteliti, yang akan diterangkan dalam bentuk tabulasi dan prosentase. Sedangkan regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara motivasi dengan prestasi kerja.

Analisis Deskriptif terhadap motivasi kerja Pegawai dalam penelitian ini, diuraikan berdasarkan masing-masing sisi. Dari sisi finansial, yaitu Gaji yang diterima dari Pemerintah.

**Tabel 4.4 Persepsi Pegawai Terhadap Gaji Yang diterima dari Pemerintah**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat puas	21	32,3%
Puas	30	46,2%
Cukup puas	14	21,5%
Kurang Puas	-	-
Tidak puas	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 32,3% responden menjawab sangat puas, 46,2% responden menjawab puas dan 21,5% responden menjawab cukup puas. Hal ini berarti adanya kesesuaian antara gaji yang diberikan oleh Pemerintah dengan gaji yang diharapkan oleh Pegawai. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggelun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari sisi finansial, yaitu perbandingan gaji yang diterima dari Pemerintah dengan Instansi Swasta lain.

**Tabel 4.5. Persepsi Pegawai Terhadap Perbandingan Gaji Yang Diterima Dengan Instansi Swasta lain**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat puas	23	35,4%
Puas	35	53,8%
Cukup puas	7	10,8%
Kurang Puas	-	-
Tidak puas	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 35,4% responden menjawab sangat puas, 53,8% responden menjawab puas dan 10,8% responden menjawab cukup puas. Hal ini berarti bahwa gaji yang diberikan oleh Pemerintah seimbang dengan gaji yang diberikan oleh Instansi Swasta lain yang sejenis. Kepuasan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari sisi finansial, yaitu Gaji atau Insentif Yang Diterima Dari Pemerintah, dapat dilihat berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa 32,3% responden menjawab sangat puas, 60,0% responden menjawab puas dan 7,7% responden menjawab cukup puas Hal ini berarti adanya kesesuaian antara gaji insentif yang diberikan oleh pemerintah dengan jam kerja tambahan. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.6. Persepsi Pegawai Terhadap Gaji/ Insentif Yang Diterima dari Pemerintah.**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat puas	21	32,3%
Puas	39	60,0%
Cukup puas	5	7,7%
Kurang Puas	-	-
Tidak puas	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi finansial, yaitu Perkembangan Ekonomi (kesejahteraan) Setelah Bekerja Pada Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang, dapat dilihat berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa 44,6% responden menjawab sangat puas, 47,7% responden menjawab puas dan 7,7% responden menjawab cukup puas. Ini berarti dengan bekerja pada Puskesmas Simpang Kiri, maka perekonomian para Pegawai menjadi lebih baik. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.7. Persepsi Pegawai Terhadap Perkembangan Kesejahteraan Secara Ekonomi.**

Setelah Bekerja Pada Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang.

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat puas	29	44,6%
Puas	31	47,7%
Cukup puas	5	7,7%
Kurang Puas	-	-
Tidak puas	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari Sisi Psikologis, yaitu Perasaan Selama Bekerja, ditunjukkan pada tabel 4.8, sebanyak 21,5% responden menjawab sangat senang, 73,8% responden menjawab

senang dan 4,6% responden menjawab cukup senang. Ini berarti bahwa para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri merasa senang bekerja pada Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.8. Persepsi Pegawai Terhadap Perasaan Selama Bekerja di Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang.**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat senang	14	21,5%
Senang	48	73,8%
Cukup senang	3	4,6%
Kurang senang	-	-
Tidak senang	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi psikologis, yaitu Perasaan dalam melaksanakan pekerjaan, berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa 20,0% responden menjawab sangat senang dan 80,0% responden menjawab senang. Ini berarti para Pegawai merasa senang dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.9. Persepsi Pegawai Terhadap Perasaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat senang	13	20,0%
Senang	52	80,0%
Cukup senang	-	-
Kurang senang	-	-
Tidak senang	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi psikologis, yaitu perlu tidaknya bantuan orang lain dalam melakukan pekerjaan, yang berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa 24,6% responden menjawab sangat perlu, 72,3% responden menjawab perlu dan 3,1% responden menjawab cukup perlu. Ini berarti bahwa melakukan pekerjaannya para Pegawai merasa membutuhkan bantuan dari orang lain. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.10. Persepsi Pegawai Terhadap Perlu Tidak nya Bantuan Orang Lain Dalam Melakukan pekerjaan**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat perlu	16	24,6%
Perlu	47	72,3%
Cukup perlu	2	3,1%
Kurang perlu	-	-
Tidak perlu	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi psikologis, yaitu pandangan masyarakat terhadap pekerjaan, berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa 35,4% responden menjawab sangat baik; 50,8% menjawab baik dan 13,8% menjawab cukup baik. Ini berarti pekerjaan yang mereka lakukan pada Puskesmas Simpang Kiri dapat diterima oleh masyarakat di sekitar Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Selama ini masyarakat yang berada disekitar Puskesmas Simpang Kiri menganggap baik terhadap pekerjaan. Artinya masyarakat setempat dapat menerima dengan baik

keberadaan Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang.

**Tabel 4.11. Persepsi Pegawai Terhadap Pandangan Masyarakat Terhadap Pekerjaan.**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat baik	23	35,4%
Baik	33	50,8%
Cukup baik	9	13,8%
Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi psikologis, yaitu beban pekerjaan, berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa 36,9% responden menjawab sangat ringan; 47,7% responden menjawab ringan dan 15,4% menjawab cukup ringan. Ini berarti para Pegawai merasa tidak kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini dapat menjadi motivator para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.12. Persepsi Pegawai Terhadap Beban Pekerjaan**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat ringan	24	36,9%
Ringan	31	47,7%
Cukup ringan	10	15,4%
Cukup berat	-	-
Berat	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi social, yaitu suasana Pekerjaan Pada Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang, maka berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa 29,2% responden menjawab sangat tenang; 52,3% responden menjawab tenang dan 18,5% responden menjawab cukup tenang. Hal ini diharapkan

dapat menjadi motivasi bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.13. Persepsi Pegawai Terhadap Suasana/Iklim Kerja Pada Puskesmas**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat tenang	19	29,2%
Tenang	34	52,3%
Cukup tenang	12	18,5%
Kurang tenang	-	-
Tidak tenang	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi social, yaitu hubungan dengan rekan sekerja, maka Tabel 4.14 menunjukkan 36,9% responden menjawab sangat baik; 55,4% responden menjawab baik dan 7,7% responden menjawab cukup baik. Ini berarti hubungan antara Pegawai yang ada pada Puskesmas Simpang Kiri selama ini baik, karena selama ini suasana yang diciptakan oleh Puskesmas Simpang Kiri adalah suasana kekeluargaan, misalkan dengan mengadakan kegiatan olah raga bersama pada hari-hari libur. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.14. Persepsi Pegawai Terhadap Hubungan Dengan Rekan Sekerja**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat baik	24	36,9%
Baik	36	55,4%
Cukup baik	5	7,7%
Kurang baik		
Tidak baik	-	
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi social, yaitu hubungan dengan atasan, maka berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa 29,2% responden menjawab sangat baik; 58,5% responden menjawab baik dan 12,3% responden

menjawab cukup baik. Ini berarti hubungan yang ada selama ini antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.15. Persepsi Pegawai Terhadap Hubungan Dengan Atasan**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat baik	19	29,2%
Baik	38	58,5%
Cukup baik	8	12,3%
Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi social, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh Puskesmas Simpang Kiri., maka berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui 47,7% responden menjawab sangat baik; 47,7% responden menjawab baik dan 4,6% menjawab cukup baik. Ini berarti pengawasan yang dilakukan oleh pihak pemda terhadap Pegawai sangat baik. Selama ini pengawasan yang dilakukan oleh pemda terhadap Pegawainya adalah dengan cara pengawasan langsung terhadap cara kerja Pegawai melalui pengawas-pengawas yang ditunjuk oleh pemda. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.16. Persepsi Pegawai Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan Oleh Pemda.**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat baik	31	47,7%
Baik	31	47,7%
Cukup baik	3	4,6%
Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Dari sisi social, yaitu Keamanan/Ketentraman Bekerja Di Puskesmas Simpang Kiri, maka berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa 47,7% responden menjawab sangat aman 47,7% responden menjawab aman dan 4,6% responden menjawab cukup aman. Ini berarti para Pegawai merasa aman bekerja dipuskesmas Simpang Kiri. Hal ini diharapkan dapat menjadi motivator bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.17 Persepsi Pegawai Terhadap Keamanan/Ketentraman Bekerja Di Puskesmas Simpang Kiri**

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Sangat aman	31	47,7%
Aman	31	47,7%
Cukup aman	3	4,6%
Kurang aman	-	-
Tidak aman	-	-
Jumlah	65	100%

Sumber: Data Primer

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, digunakan regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan uji serentak (uji F) dan uji parsial (uji t). Pada proses pengolahan data, perhitungan-perhitungan yang ada

dilakukan oleh komputer dengan menggunakan program SPSS.

Hasil perhitungan untuk uji serentak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18. Hasil Perhitungan Analisis regresi Sisi-sisi Motivasi yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Variabel Terikat	Variabel	Koefisien	thit	sig	Keterangan
Prestasi	Finansial (X1)	1,346	4,354	0,000	Signifikan
Kerja(Y)	Psikologis	1.036	3.715	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer

Konstanta	= 9,731	n	= 65
RSquare	= 51,9%	Fhitung	= 21,939
Multiple R	= 0,720	sig	= 0,000

Sumber: Data Primer

Pada uji serentak atau uji F ini adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis I yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa sisi finansial (X1), sisi psikologis (X2) dan sisi sosial (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang.

Dari angka-angka dalam tabel 4.18 dapat dilihat bahwa F hitung adalah sebesar 21,939 sedangkan probabilitasnya sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 5%, didapat F tabel sebesar 2,76 maka F hitung lebih besar dari F tabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% sisi finansial, sisi psikologis dan sisi sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang, sehingga hipotesis pertama diterima atau terbukti kebenarannya.

Besarnya kontribusi seluruh sisi X terhadap variasi Y ditunjukkan oleh angka R Square (R<sup>2</sup>) dari sisi X yaitu 0,519 atau

51,9%. Artinya bahwa seluruh sisi (X1, X2, X3) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap variasi prestasi kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang yaitu sebesar 51,9%. Sedangkan variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kontribusinya sebesar 48,1% (= 100% - 51,9%) seperti sisi gaya kepemimpinan, sisi pendidikan dan latihan, dan sebagainya.

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sisi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara thitung dengan ttabel pada taraf nyata 5%. Jika thitung lebih besar dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut signifikan mempengaruhi prestasi kerja. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.19. Perbandingan Antara Nilai t hitung Dengan t tabel Serta r<sup>2</sup> Masing-masing Variabel Bebas Pada Taraf Nyata 5%**

Variabel Bebas	thitung	ttabel	Keterangan
X1	4,354	2,000	Signifikan
X2	3,715	2,000	Signifikan
X3	4,149	2,000	Signifikan
W3			

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.19 di atas terlihat bahwa ketiga variabel bebas mempunyai lebih

besar dibandingkan dengan tabel Hal ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang. Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis II adalah dengan melihat nilai thitung masing-masing sisi X. Sisi finansial memiliki thitung terbesar. Hal ini berarti bahwa dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam model ini, sisi X1 mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang, sehingga hipotesa II yang menyatakan bahwa diduga sisi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang, diterima. Hal ini dikarenakan gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya akan diuraikan hasil pengujian mengenai pengaruh masing-masing sisi terhadap variabel terikat.

Pengaruh Sisi Finansial (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang. Koefisien regresi sisi finansial (X1) adalah sebesar 1,346 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila kepuasan terhadap sisi finansial meningkat, maka prestasi kerja Pegawai akan meningkat.

Hasil thitung dari sisi finansial (X1) sebesar 4,354 dengan probabilitas 0,000. Hasil ini menggambarkan bahwa sisi finansial mempunyai pengaruh yang

signifikan sebab  $t_{tabel} = 2,000$  lebih kecil dari thitung dengan probabilitas 0,000 yang berarti signifikan karena kurang dari 5%.

Pengaruh sisi psikologi (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang. Koefisien regresi sisi psikologi (X2) adalah sebesar 1,036 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila kepuasan terhadap sisi psikologi meningkat maka prestasi kerja Pegawai akan meningkat juga.

Hasil thitung dari sisi psikologi (X2) sebesar 3,715 dengan probabilitas 0,000. Hasil ini menggambarkan bahwa sisi psikologi mempunyai pengaruh yang signifikan sebab  $t_{tabel} = 2,000$  lebih kecil dari thitung dengan probabilitas 0,000 yang berarti signifikan karena kurang dari 5%.

Pengaruh Sisi Sosial (X3) terhadap Prestasi Kerja bagi para Pegawai Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun Kabupaten Aceh Tamiang. Koefisien regresi sisi sosial (X3) adalah sebesar 1,377 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila kepuasan terhadap sisi sosial meningkat, maka prestasi kerja Pegawai akan meningkat juga.

Hasil thitung dari sisi sosial (X3) sebesar 4,149 dengan probabilitas 0,000. Sisi sosial mempunyai pengaruh yang signifikan sebab  $t_{tabel} = 2,000$  lebih kecil dari thitung dengan probabilitas 0,000 berarti signifikan karena kurang dari 5%.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisa data diperoleh bahwa dari sisi finansial, Psikologi dan sosial sama-sama memiliki pengaruh yang

siknifikan. Dari Finansial adalah dari pendapatan yang merupakan kesenjangan yang sangat tinggi dengan kata lain antara pegawai, honor dan bakti sehingga timbul kesenjangan. Sehingga efeknya terhadap pelayanan kepada masyarakat yang akan berobat dipuskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun. Dari Psikologi adalah dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat Petugas kesehatan tidak sepenuh hati serta perilaku petugas kurang ramah tamah dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat yang akan berobat di Puskesmas Simpang Kiri Kecamatan Tenggulun. Dari Sosial adalah dari jam pelayanan petugas serta komunikasi terhadap masyarakat yang akan berobat tidak sesuai SOP (*Standart Operasional Prosedur*) Pelayanan, sehingga pasien yang berobat kurang puas terhadap petugas kesehatan yang memberi pelayanan masyarakat yang berobat dan juga masyarakat tersebut kurang nyaman di Puskesmas Simpang Kiri dikarenakan petugasnya bekerja secara terburu-buru sehingga timbul efek terhadap pasien tersebut. Dari hasil analisis dapat diketahui nilai konstanta adalah sebesar 9,731. Ini berarti bahwa apabila sisi X ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) dianggap 0, maka nilai variabel Y sama dengan nilai konstanta yaitu sebesar 9,731. Artinya ketika sisi finansial ( $X_1$ ), sisi psikologi ( $X_2$ ) dan sisi sosial ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka prestasi kerjanya (Y) kurang dari cukup. Karena dalam kriteria penilaian prestasi kerja, dianggap cukup baik apabila mempunyai nilai total minimal 52, sedangkan nilai prestasi (Y) itu sendiri hanya 9,731. Maka untuk dapat meningkatkan prestasi kerja Pegawai dibutuhkan sisi finansial, sisi psikologi dan sisi sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, 2000. Motivasi: Perangkat Analisis Untuk Para Manajer. *Usahawan*, No. 12, Th. XXIX, Desember. Hal. 34-40
- Arep, I., dan Hendri T., 2003. *Manajemen Dan Motivasi* 2003. Jakarta: Grasindo
- As'ad, M., 1991. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Baswartono, 1997. Mengkaji Ulang Hubungan Antara Motivasi, Manajemen dan Produktivitas. *Usahawan*, No. 09, Thn. XXVI, September. Hal. 31-32
- Gibson, J.L., Ivancevich, John M., and Donnelly JR, James H., 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur*, Proses. (Alih bahasa: Nunuk Adiarni), Edisi Kedelapan, Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, T.H., 1986. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani, 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: -BPFE
- Hasibuan, M.S.P., 2002. *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Irianto, J., 1994. Upaya Meningkatkan Semangat Kerja: Suatu Tinjauan Teoritik Aliran Hubungan Kemanusiaan (Rubrik: Perkembangan Teori). *Usahawan*, No. 04, Thn. XXIII, April. Hal. 2-5
- Mangkunegara, A.A. Anwar P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkuprawira, S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Muchlas, M., 1999. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: Program Pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Reksohadiprodjo, S., dan Handoko, T.H., 1986. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Sigit, S., 2002. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Edisi 2.
- Sinaga, R., 1991, Motivasi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas. *Usahawan*, No. 11, Thn. XX, Nopeinber. Hal. 29-33
- Simamora, H., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 2, Yogyakarta: BP-STIE YKPN
- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Smvarto, FX., 1999. ***Perilaku Keorganisasian***:  
Buku Panduan Mahasiswa. Yogyakarta:  
Universitas Atmajaya.
- Syatarudin, A., 2001. ***Manajemen Sumber Daya  
Manusia***: Strategi; keunggulan Kompetitif.  
Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Umar, H., 2001 ***Riset Sumber Daya Manusia  
Dalam Organisasi*** Jakarta: Gramedia  
Pustaka Utama
- Wahyusumidjo, 1984. ***Kepemimpinan dan  
Motivasi***, Jakarta: Ghalia Indonesia.