

PENGARUH PEMOTIVASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA TASIKMALAYA

Eti Rohayati

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya

Email: etirohayati3980@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 2 April 2020
Diterima dalam bentuk
revisi 15 April 2020
Diterima dalam bentuk
revisi 23 April 2020

Kata kunci: Pengaruh,
pemotivasian, kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Masalah pembangunan kesehatan yang kompleks sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sebagai motor penggerak (driving force) dan sebagai agen perubahan (Agent Of Change). Motivasi penting agar setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil study pendahuluan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya di nilai masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari capaian Standar Pelayanan Minimum (SPM) Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya masih banyak yang belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup. Responden dalam penelitian ini berjumlah 84 orang yaitu Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Skala pengukuran tiap variabel dihitung dengan skala likert dengan nilai minimum 84 dan panjang kelas 67,2. Alat Analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik yakni: uji validitas, reliabilitas, analisis frekuensi dan statistic tiap variabel penelitian, uji hipotesis dengan analisis regresi menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 23.0 for Windows. Hasil penelitian untuk pengukuran tiap variabel dengan skala likert nilai minimum 84 dan panjang kelas 67,2 menunjukkan variabel pemotivasian sebesar 245.67 termasuk pada kriteria sedang, variabel kinerja pegawai sebesar 337 termasuk kriteria baik. Hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pemotivasian terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya yaitu sebesar 17,3%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak terdefinisi dalam variabel pemotivasian. Dengan demikian, hipotesis konseptual mengenai pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai teruji.

Pendahuluan

Pembangunan kesehatan di Indonesia pada dasarnya mengalami peningkatan. Namun masih belum mencapai tujuan pembangunan kesehatan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yaitu terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (D. K. R. Indonesia, 2013). Masih banyak masalah kesehatan yang belum terselesaikan, termasuk masalah-masalah indikator penting dalam mendukung derajat kesehatan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan, termasuk pembangunan bidang kesehatan. Masalah pembangunan kesehatan yang kompleks sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agent Of Change*).

Kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia tersebut. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi penting agar setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Pemotivasian berasal dari kata dasar “motivasi”. Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku (Hamid, 2014). Motivasi dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *motive* yang berarti daya gerak atau alasan. Motivasi dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata *motif* yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Pemotivasian (*Motivating*) merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian intruksi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela apa yang dikehendaki oleh atasan, pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya, atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1954 dalam

(Siswanto, 2015). Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hierarki. Dasar Maslow's Need Hierarchy Theory :

Ada beberapa macam kebutuhan, antara lain :

- 1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan, kesehatan, kebutuhan istirahat dan lain-lainnya. Dalam ruang lingkup pekerjaan hal ini termasuk kebutuhan-kebutuhan seperti kenyamanan suhu udara di tempat kerja, dan gaji minimum yang mencukupi kebutuhan pokok.
- 2) *Safety and Security needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan. Dalam ruang lingkup pekerjaan, kebutuhan ini meliputi keamanan kerja, bebas pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi hasrat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerja, dan

memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

- 4) *Esteem or Status or Egoistic Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Dalam organisasi, kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.
- 5) *Self Actualization* adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini di antaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi di organisasi dengan cara memberikan kesempatan bagi orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk dapat mengerjakan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.

Kinerja berasal dari kata “ Job Performance atau Actaul Performance” yang diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Hamid, 2014) Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi

kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja (P. R. Indonesia, n.d.). Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang harus dicapai setiap tahun. Sedangkan Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Metode Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah pengaruh pemsivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan metode kuantitatif. Data hasil penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi product moment, dan selanjutnya untuk dapat memprediksi bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat, maka dianalisis dengan regresi linier sederhana.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya tahun 2019 berjumlah 104 orang.

Pengambilan sampel menggunakan Teknik proportionate stratified random sampling (Sugiyono, 2015) Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, untuk kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dihitung jumlah sampel dari populasi, yaitu seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya yang berjumlah 104 orang untuk taraf kesalahan 5% adalah antara 78 sampai dengan 84. Agar mengurangi kesalahan, jumlah sample diambil jumlah tertinggi, yaitu 84 orang.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Pernyataan terdiri dari pemsivasi 16 butir dan kinerja 13 butir. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan 84 orang responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut: Nilai minimum
: $1 \times 1 \times 84 = 84$

Nilai maksimum : $5 \times 1 \times 84 = 420$

Interval : $500 - 100 = 336$

Panjang Kelas : $\frac{336}{5} = 67,2$

Dengan nilai minimum 84 dan panjang kelas 67,2, maka sebaran kelasnya menjadi:

Tabel 1
Kategori Sebaran Kelas pada Variabel

Kelas Interval	Kriteria
$84 \leq X < 151,2$	Sangat Kurang
$151,3 \leq X < 218,4$	Kurang
$218,5 \leq X < 285,6$	Sedang
$285,7 \leq X < 352,8$	Baik
$352,9 \leq X \leq 420$	Sangat Baik

Sumber: Hasil penelitian 2019

2. Pemotivasian

Nilai rata-rata total skor tanggapan responden terhadap 16 pernyataan yang berhubungan dengan Pemotivasian adalah 276.31 termasuk pada kriteria sedang.

Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Pemotivasian pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya berada pada kriteria sedang, artinya pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri belum memenuhi standar terutama pemotivasian pada kebutuhan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan dan kebutuhan penghargaan sehingga harus dilakukan upaya peningkatan. Hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang.

3. Kinerja Pegawai

Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 13 pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai adalah 332.06 termasuk pada kategori baik.

Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya berada pada kriteria baik. Artinya, kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan,

komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan disiplin pegawai telah sesuai dengan harapan pimpinan dan pimpinan telah menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan.

4. Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS ver.23 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.110	2.811		15.336	.000
Pemotivasian	.232	.056	.415	4.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.2 dapat diterjemahkan :

1. Kostanta sebesar 43,110 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Pemotivasian maka nilai Kinerja sebesar 43,110.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,232 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Pemotivasian, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0,232.

5. Hasil Uji Hipotesis

Pada tabel 4.2 Berdasarkan uji t dengan kriteria uji pada taraf = 0,05 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.135 dimana t_{tabel} = 1,989, jadi t_{hitung} > t_{tabel} dengan probabilitas (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, H1 diterima dan Ho ditolak, yang berarti Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Pemotivasian (X) terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai di Dinas kesehatan Kota Tasikmalaya.

6. Uji Korelasi

Uji korelasi/ uji hubungan yang dinyatakan dalam R, berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS ver.23 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.173	.162	3.59656

a. Predictors: (Constant), Pemotivasian

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien determinasi (R²) sebesar 0,173, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Pemotivasian) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 17,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

B. Pembahasan

Hasil analisis atas persepsi pegawai terhadap Pemotivasian pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya berada pada kriteria sedang, artinya harus dilakukan upaya peningkatan pemotivasian terhadap pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang.

Hasil analisis atas persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya berada pada kategori baik. Artinya, kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan disiplin pegawai telah sesuai dengan harapan pimpinan dan

pimpinan telah menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan.

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel pemotivasian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sebesar 17,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Ekadesvitasari, Resmi (2014) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, akan tetapi terdapat pengaruh yang kecil. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi, cukup besar mempengaruhi variabel kinerja pegawai, selain variabel motivasi.

Menurut Steers dalam (Hamid, 2014) ada tiga yang mempengaruhi prestasi kerja/ kinerja, yaitu tingkat motivasi, minat kerja dan penerimaan atas tugas yang dibebankan. Begitupun menurut Robbins kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Berdasarkan penjelasan diatas, secara teori dan empirik dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh pemotivasian terhadap kinerja pegawai walaupun pengaruhnya rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila pemotivasian terhadap pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya diberikan secara baik maka kinerja pegawainya juga akan meningkat.

Kesimpulan

Pemotivasian pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya berada pada kriteria sedang, artinya pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi

diri belum memenuhi standar terutama pemotivasian pada kebutuhan pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan dan kebutuhan penghargaan sehingga harus dilakukan upaya peningkatan. Hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang.

Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik. Artinya, kuantitas, kualitas, waktu, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan disiplin pegawai telah sesuai dengan harapan pimpinan dan pimpinan telah menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, disiplin pegawai perlu ditingkatkan, ditandai dengan kehadiran pegawai saat apel masih kurang yaitu sekitar 20-30% dari jumlah pegawai serta kelengkapan atribut pada pakaian dinas pun terlihat masih kurang.

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel pemotivasian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya yaitu sebesar 17,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Jadi

apabila pemotivasian meningkat maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya juga akan meningkat, sebaliknya apabila pemotivasian menurun maka kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya juga akan menurun.

BIBLIOGRAFI

- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish, 95–96.
- Indonesia, D. K. R. (2013). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Diakses Dari Bpkp. Go. Id Pada Tanggal, 12.
- Indonesia, P. R. (n.d.). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Siswanto, H. B. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.